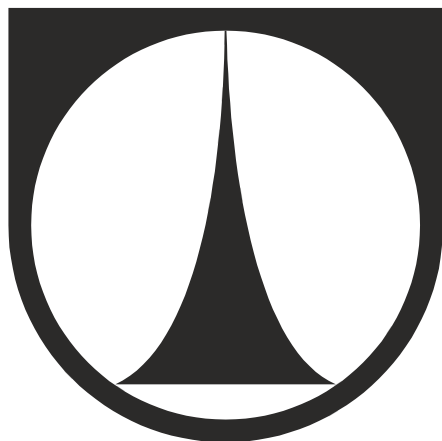


**TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**  
**Ekonomická fakulta**



**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**2013**

**Bc. Romana Kynčlová**

# **TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI**

## **Ekonomická fakulta**

Studijní program: **N 6208 – Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Podniková ekonomika**

### **Trh práce a problematika zaměstnanosti v České republice a ve Finsku**

#### **Labour Market and the Issues of Employment in the Czech Republic and Finland**

DP – EF – KEK 2013 36  
Bc. Romana Kynčlová

Vedoucí práce: PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D., katedra ekonomie  
Konzultant: Ing. Blanka Brandová, Ph.D., katedra ekonomie

Počet stran: 88

Počet příloh: 0

Datum odevzdání: 10. května 2013

## **Prohlášení**

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 10. května 2013

Bc. Romana Kynčlová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Ing. Lence Sojkové, Ph.D. za odborné rady a věcné připomínky při psaní diplomové práce.

## **Anotace**

Předmětem diplomové práce je analýza vývoje a současného stavu trhu práce v České republice a ve Finsku. Teoretická část předkládané diplomové práce se zabývá vymezením základních pojmů souvisejících s trhem práce, zaměstnaností, nezaměstnaností a politikou zaměstnanosti. Je zaměřena především na její aktivní část tak, jak je klasifikována Eurostatem, tedy databází Evropské unie. Praktická část popisuje stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti s přihlédnutím na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání ve vybraných zemích. Další část je zaměřena na zdanění práce a ochranu zaměstnanců v těchto zemích. Poslední část je věnována aktivní politice zaměstnanosti, jejímu významu a nejvýznamnějšímu faktoru, který ovlivňuje jeho účinnost, tedy financování. Závěr práce obsahuje shrnutí provedené srovnávací analýzy ve vybraných zemích.

## **Klíčová slova**

Aktivní politika zaměstnanosti, Česká republika, Finsko, politika zaměstnanosti, mladí lidé na trhu práce, ochrana zaměstnanců, pracovní smlouva, starší lidé na trhu práce, trh práce, zdanění práce, ženy na trhu práce

## **Annotation**

The aim of this thesis is to provide the analysis of the evolution and the current state of the labour market in the Czech Republic and Finland. The theoretical part of the thesis deals with the definition of basic concepts related to the labour market, employment, unemployment and labour market policy. It is focused primarily on its active part, as it is classified by Eurostat, the database of the European Union. The practical part describes the state of employment and unemployment with regard to high-risk groups of job seekers in selected countries. Next section is focused on the taxation of labour and protection of employees in these countries. The final section is devoted to active employment policy, its importance, and the most important factor that affects its efficiency, financing. The conclusion summarizes the comparative analysis in the selected countries.

## **Key Words**

Active labour market policies, Czech Republic, Finland, income taxation, labour contract, labour market, older people in the labour market, protection of workers, women in the labour market, young people in the labour market

## Obsah

<b>Seznam obrázků.....</b>	<b>11</b>
<b>Seznam tabulek .....</b>	<b>12</b>
<b>Seznam zkratk.....</b>	<b>13</b>
<b>Úvod .....</b>	<b>14</b>
<b>1 Trh práce.....</b>	<b>16</b>
1.1 Trh práce .....	16
1.2 Zaměstnanosti .....	19
1.3 Nezaměstnanost .....	20
<b>2 Politika zaměstnanosti.....</b>	<b>27</b>
2.1 Vývoj politiky zaměstnanosti .....	27
2.2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	31
2.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	33
2.4 Evropská strategie zaměstnanosti .....	33
<b>3 Analýza aktuálního stavu na trhu práce ve Finsku.....</b>	<b>37</b>
3.1 Hospodářský vývoj .....	38
3.2 Zdanění příjmů.....	48
3.3 Ochrana zaměstnanců .....	50
<b>4 Analýza aktuálního stavu na trhu práce v ČR .....</b>	<b>57</b>
4.1 Hospodářský vývoj .....	57
4.2 Zdanění příjmů.....	65
4.3 Ochrana zaměstnanců .....	66
<b>5 Význam APZ pro řešení problému nezaměstnanosti.....</b>	<b>72</b>
5.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti .....	72

5.2 Výdaje na nástroje APZ.....	73
5.3 Politika zaměstnanosti ve Finsku.....	74
5.4 Politika zaměstnanosti v ČR.....	75
<b>Závěr.....</b>	<b>79</b>
<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>83</b>



## Seznam obrázků

Obr. 1 Individuální nabídka práce.....	18
Obr. 2 Rovnováha na trhu práce .....	19
Obr. 3 Vývoj státního dluhu, míry nezaměstnanosti a hospodářského růstu v letech 1990-2011 ...	39
Obr. 4 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti z hlediska pohlaví jako procento z celkové nezaměstnanosti v letech 1997 až 2011 .....	41
Obr. 5 Zaměstnanost podle sektorů v roce 2011 .....	42
Obr. 6 Podíl částečných úvazků na zaměstnanosti v roce 2011 (v %) .....	43
Obr. 7 Vývoj implicitní daňové sazby na práci v letech 1996–2010 .....	48
Obr. 8 Legislativní ochrana zaměstnanců ve vybraných zemích v roce 2008.....	51
Obr. 9 Vývoj státního dluhu, míry nezaměstnanosti a hospodářského růstu v letech 1993-2011 ...	58
Obr. 10 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti z hlediska pohlaví jako procento z celkové nezaměstnanosti v letech 1997 až 2011 .....	60
Obr. 11 Zaměstnanost podle sektorů v roce 2011.....	61
Obr. 12 Podíl částečných úvazků na zaměstnanosti v roce 2011 (v %) .....	61
Obr. 13 Implicitní daňová sazba na práci v EU-27 v roce 2010.....	65
Obr. 14 Výdaje na APZ a PPZ ve Finsku a v ČR v letech 2004-2010.....	73
Obr. 15 Výdaje na služby a opatření trhu práce v roce 2010 .....	74

## Seznam tabulek

Tab. 1 Základní ukazatele trhu práce v letech 1999-2011 .....	40
Tab. 2 Vývoj základních ukazatelů trhu práce – mladí lidé.....	43
Tab. 3 Vývoj základních ukazatelů trhu práce – starší lidé .....	47
Tab. 4 Základní ukazatele trhu práce v letech 1999-2011 .....	58
Tab. 5 Vývoj základních ukazatelů trhu práce – mladí lidé .....	62
Tab. 6 Vývoj základních ukazatelů trhu práce – starší lidé .....	64

## Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
HDP	Hrubý domácí produkt
PO	Právnícká osoba
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PZ	Politika zaměstnanosti
TUL	Technická univerzita v Liberci
ÚP	Úřad práce

# Úvod

Nezaměstnanost je významným socioekonomickým problémem, kterému čelí všechny tržní ekonomiky. Je jedním z indikátorů stavu ekonomiky, z tohoto důvodu je její vývoj sledován vládami jednotlivých zemí, ale i domácnostmi a firmami. Vysoká míra nezaměstnanosti negativně ovlivňuje nejen náladu ve společnosti, ale i zdraví lidí a především hospodářskou situaci země.

Politikou zaměstnanosti se zabývá Evropská unie. Jeden z jejích strategických cílů je zaměřen na udržení vysoké míry zaměstnanosti. K jeho splnění je však zapotřebí zajistit nejen udržitelný ekonomický růst a výkonnou, motivovanou a především kvalifikovanou pracovní sílu, ale i zavést vhodnou a cílenou politiku zaměstnanosti. Zodpovědnost za politiku zaměstnanosti však leží v souladu s principem subsidiarity na jednotlivých členských státech, nikoliv na Unii, ta zasahuje pouze ve formě doporučení a jednotlivých opatření.

Významnou roli při řešení problému nezaměstnanosti hraje stát, jenž využívá nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje veškeré programy vlád, jejichž cílem je poskytnutí pomoci nezaměstnaným při jejich návratu na trh práce. Aktivní politika zaměstnanosti, jež zasahuje do přirozeného fungování trhu práce, je významným nástrojem regulace trhu práce od 90. let 20. století, avšak historický počátek programů aktivní politiky zaměstnanosti sahá k období celosvětové hospodářské krize ve 30. letech 20. století. Toto období bylo spojeno s velmi vysokou mírou nezaměstnanosti, což přimělo vlády k zásahům s cílem poskytnutí pomoci při překonávání nepříznivých dopadů, které nezaměstnanost přináší.

Diplomová práce je rozdělená na teoretickou a praktickou část. První kapitola teoretické části se zabývá obecným pohledem na trh práce, zaměstnanost a nezaměstnanost. Jsou zde charakterizovány jednotlivé typy nezaměstnanosti a rizikové skupiny nezaměstnaných. Druhá kapitola se věnuje politice zaměstnanosti, jejímu vývoji a členění. V této kapitole

jsou popsány nástroje, které jsou využívány aktivní politikou zaměstnanosti. Poslední část druhé kapitoly je věnována Evropské strategii zaměstnanosti.

Praktická část diplomové práce je členěna do tří kapitol. První dvě kapitoly jsou věnovány analýze vývoje a současného stavu na trhu práce ve Finsku a v České republice. V obou kapitolách je charakterizován hospodářský vývoj a vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Kapitoly se zabývají i zdaněním práce a ochranou zaměstnanců. Třetí kapitola je zaměřena na politiku zaměstnanosti, především pak na aktivní politiku zaměstnanosti, a jejímu významu pro řešení problematiky nezaměstnanosti.

Cílem diplomové práce je komparace současné situace na trhu práce ve Finsku a v České republice s přihlédnutím na cíle Evropské strategie zaměstnanosti a analýza využití aktivní politiky zaměstnanosti v těchto zemích. Dílčím cílem práce je poskytnutí stručného přehledu o vývoji finského a českého trhu práce. K dosažení cílů diplomové práce bylo využito především analýzy statistických informací z Evropského statistického úřadu Eurostat a databáze OECD.

# 1 Trh práce

Tato kapitola se zabývá charakteristikou základních pojmů, které souvisí se zaměstnaností i celou politikou zaměstnanosti.

## 1.1 Trh práce

Trh práce tvoří nedílnou součást každého tržního hospodářství. Vychází ze vztahu dvou subjektů, a to nabídky práce a poptávky po práci, tedy lidí, kteří svojí práci nabízejí, a lidí, kteří naopak práci poptávají. Objektem zájmu je pracovní síla. Odměnou za použití pracovních sil je mzda. Cílem lidí, kteří nabízejí svojí práci, je maximalizace užitku. Oproti tomu je cílem subjektů poptávajících se po práci maximalizace zisku. [1, s. 135]

V tržní ekonomice se od trhu práce očekává: [2, s. 3]

- Zajištění ekonomiky potřebnými pracovními silami.
- Zajištění odpovídajících prostředků pro pracovní síly.

Pro trh práce jsou typická určitá specifika, která vysvětlují, proč tržní nabídka a poptávka po pracovní síle není vyrovnána prostřednictvím mzdy. Prvním specifickým rysem je problém s oddělením práce, jež je předmětem směny, od jejího nositele. Pro zaměstnavatele i zaměstnance není rozhodující pouze mzda, ale i neekonomické preference jako je rizikovost práce a prestiž zaměstnání. Druhým rysem je nižší citlivost mzdy na změny v nabídce a poptávce na trhu práce. To je dáno tím, že zaměstnavatelé si chtějí udržet určitý počet kvalitních zaměstnanců a zaměstnanci se bojí, že by se mohli stát nezaměstnanými. Dalším znakem je skutečnost, že je více trhů práce, což je dáno jeho segmentací. Ta plyne z osobních předpokladů každého jedince, kvalifikační náročnosti jednotlivých pracovních míst a alokace trhů práce. Segmentace vede k odlišnému finančnímu ohodnocení u jednotlivých profesí v různých územích. Čtvrtý specifický rys

vychází z existence odborů, které využívají monopolní sílu ve snaze dosáhnout vyjednáváním růstu mzdy, což může vést k nižší efektivnosti na trhu práce. Významnou roli má i stát, který ovlivňuje trh práce především pracovním zákonodárstvím, ve kterém stanovuje například minimální mzdu, dodržování hygienických norem nebo upravuje pracovní dobu. [2, s. 9]

## **Nabídka na trhu práce**

Nabídka na trhu práce je reprezentována jednotlivými členy domácností či jejich počtem odpracovaných hodin. Při vstupu na trh práce stojí vlastník výrobního faktoru před složitou otázkou, a to jaká z kombinací práce a volného času je pro něho nejvýhodnější, tedy která kombinace práce a volného času pro něho představuje maximalizaci užitku. [3 s. 410]

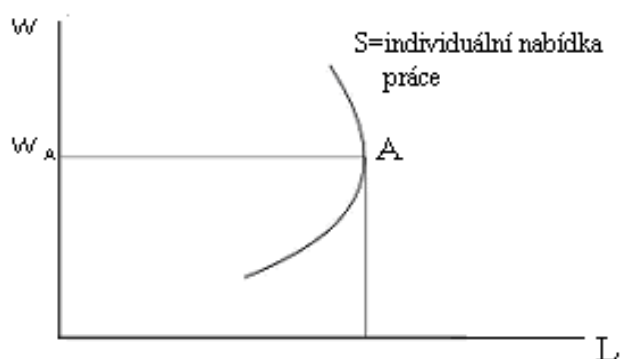
Nabídka práce je závislá na reálné mzdové sazbě a rozložení dne mezi práci a volný čas. Růst mzdové sazby představuje pro domácnosti dva důsledky:

- Substituční efekt: při růstu mzdové sazby přináší každá další hodina práce vyšší příjem, což vlastníkovu výrobního faktoru umožňuje získat větší množství výrobků a služeb, a tedy i vyšší užitek. To vede k tomu, že jednotlivec nabízí více práce a tím roste nabídka práce a zároveň dochází k omezení objemu volného času. Dochází tedy k nahrazování dražšího volného času prací.
- Důchodový efekt: pokud při růstu mzdové sazby s daným objemem práce dosáhne jednotlivec požadované životní úrovně a dojde k nasycení potřeby, začíná jednotlivec preferovat svůj volný čas před prací a v tomto důsledku začíná nabídka práce klesat.

Nelze jednoznačně říci, který z těchto efektů bude převažovat. To záleží na konkrétním jednotlivci a jeho preferencích. Mezi další determinanty patří velikost majetku či mimopracovní příjem. [3, s. 413]

Jak zobrazuje obr. 1, individuální nabídka práce vyjadřuje závislost nabízeného množství práce ( $L$ ) na mzdové sazbě ( $w$ ). Do bodu A převažuje substituční efekt, který vyvolává růst

nabídky práce. Od bodu A začíná naopak převažovat druhý z efektů. Důchodový efekt s sebou nese upřednostňování volného času a tedy pokles nabídky práce, což má za následek zpětné zakřivení křivky individuální nabídky práce. [1, s.152]



Obr. 1 Individuální nabídka práce

Zdroj: KRAFT, J., P. BEDNÁŘOVÁ, A. KOCOUREK. *Ekonomie II*, s. 153, vlastní zpracování

Tržní nabídka práce je dána horizontálním součtem individuálních křivek nabídky práce. Představuje nabízené množství práce při různých úrovních mzdové sazby. Tržní nabídka práce není na rozdíl od individuální nabídky práce zpětně zakřivena, což je způsobeno tím, že do odvětví mohou stupovat i jedinci mimo odvětví, kteří jsou motivováni vysokou mzdovou sazbou. [3, s. 415]

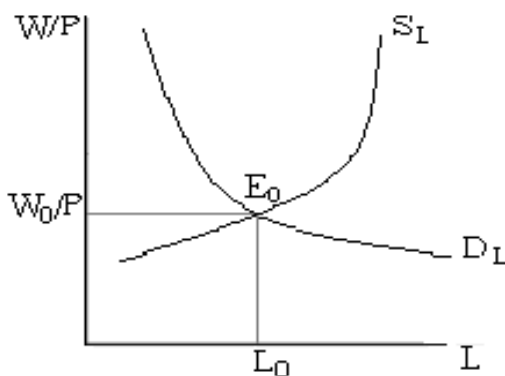
## Poptávka na trhu práce

Poptávka na trhu práce je tzv. odvozená poptávka z poptávky domácností po finálních výrobcích a službách. Cílem každé firmy je maximalizace zisku, proto najímá takový objem práce, při kterém se vyrovnává příjem z mezního produktu práce (MRPL) s mezními náklady na práci (MFC), resp. mzdovou sazbou ( $w$ ).

## Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká, pokud dochází k vyrovnání nabídky práce ( $S_L$ ) s poptávkou po práci ( $D_L$ ) při určité výši reálné mzdové sazby (rovnovážné mzdy,  $W_0/P$ ) a množství práce ( $L$ ). Je určena jako průsečík tržní nabídky práce a poptávky po práci.





Obr. 2 Rovnováha na trhu práce

Zdroj: KRAFT, J., P. BEDNÁŘOVÁ, A. KOCOUREK. *Ekonomie II*, s. 154, vlastní zpracování

V případě, že by reálná mzda ( $W_1/P$ ) byla vyšší než rovnovážná ( $W_0/P$ ), docházelo by na trhu práce k přebytku, tj. nezaměstnanosti. Jednotlivců na trhu práce by bylo příliš mnoho, což by vedlo ke stlačení mzdy na její rovnovážnou úroveň. Naopak při nižší úrovni reálné mzdové sazby ( $W_2/P$ ) by jednotlivců nabízejících práci bylo na trhu práce méně, než kolik by firmy chtěly zaměstnat. To by vedlo k zvyšování úrovně mzdové sazby až na její rovnovážnou úroveň.

## 1.2 Zaměstnanost

Od roku 1993 existuje jednotná klasifikace postavení v zaměstnání (ICSE-93), jež vytvořila hlavní terminologii pro jednotlivé skupiny zaměstnaných. Podle této klasifikace se vyčleňují následující pojmy:

*Zaměstnaná* je každá osoba starší 15 let, která ve sledovaném období vykonávala placené zaměstnání nebo sebezaměstnání po dobu 1 hodiny, bez ohledu na pracovní charakter. Do skupiny zaměstnaných jsou zahrnováni i vojáci z povolání, učni, kteří dostávají mzdu podle stejného principu jako ostatní a osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly (nejedná se o rodičovskou dovolenou).

*Zaměstnanci* jsou všechny osoby, které jsou vázány k zaměstnání formální vazbou, což je nejčastěji pracovní smlouva, dále jmenováním, volbou, dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti.

*Sebezaměstnání* se může vyskytovat ve 3 formách, a to podnikatelé bez zaměstnanců, podnikatelé se zaměstnanci nebo pomáhající rodinní příslušníci. [4]

### 1.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je závažný ekonomický problém rozvinutých tržních ekonomik, pro které je charakteristické, že trh práce není v rovnováze a dochází k převisu nabídky práce nad poptávkou po práci. Výše nezaměstnanosti je občany vnímána za nejvýznamnější ekonomický problém.

Nezaměstnanost se měří:

- absolutně - jako celkový počet nezaměstnaných,
- relativně - pomocí míry nezaměstnanosti.

Jak uvádí vzorec (1), míra nezaměstnanosti poměří počet nezaměstnaných ( $U$ ) k celkovému počtu práceschopného obyvatelstva ( $L$ ). [5, s.53]

$$u = \frac{U}{L} \times 100 \quad (1)$$

Forma výpočtu míry nezaměstnanosti má své obměny, které se využívají v praxi. Liší se především způsoby, jimiž je měřen a vyjádřen počet nezaměstnaných.

Od 1.1.2013 začalo Ministerstvo práce a sociálních věcí využívat nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob, jenž vyjadřuje „*podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku.*“ [6, s. 1]

*Přirozená míra nezaměstnanosti* je spojována se situací, ve které se produkt nachází na úrovni potenciálního produktu. Odpovídá součtu strukturální, sezónní a frikční nezaměstnanosti, tedy situaci, kdy se nevyskytuje cyklická nezaměstnanost. Přirozená míra nezaměstnanosti v ekonomice vždy existuje a není možné ji potlačit ani stimulací agregátní poptávky prostřednictvím využití nástrojů hospodářské politiky [5]

*Faktory determinující přirozenou míru nezaměstnanosti* [7, s. 17]:

- Výše vyplácených podpor v nezaměstnanosti.
- Čas, po který je podpora v nezaměstnanosti vyplácena.
- Schopnost a vytrvalost při hledání zaměstnání ze strany nezaměstnaných.
- Existence a efektivnost organizace na trhu práce.
- Strukturální parametry ekonomiky.
- Demografická skladba pracovní síly.

Za nezaměstnané jsou podle ČSÚ považovány osoby starší 15-ti let, které splňují nejméně jednu z následujících podmínek: Nemají uzavřený žádný pracovní poměr, ani nevykonávají samostatně výdělečnou činnost. Aktivně se podílí při hledání práce, a to prostřednictvím úřadů práce, kde jsou zapsáni v jejich evidenci, či využívají služeb personálních agentur, agentur práce nebo podnikají jiné kroky pro získání pracovního místa a dále jsou nejpozději do 2 týdnů připraveni nastoupit do práce. [4]

Ztráta zaměstnání vede především ke změně ekonomického a sociálního statusu jedince, k růstu ekonomické nejistoty, ale i k snížení psychické pohody jedince, které může přerůst

až k trvalým psychickým a zdravotním problémům. Ztráta zaměstnání je velmi stresovou situací, neovlivňuje pouze jedince a jeho životní styl, ale i jeho rodinu a vztahy mezi členy uvnitř rodiny. [8]

## **Klasifikace nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost se může členit z různých hledisek, mezi nejčastěji používaná se řadí příčina vzniku, čas a dobrovolnost.

### *Dle příčiny vzniku*

Frikční nezaměstnanost je charakterizována jako krátkodobá nezaměstnanost spojená s hledáním nového pracovního místa. Spočívá v přirozeném pohybu pracovních sil na trhu práce. Náklady na tento typ nezaměstnanosti jsou nízké, avšak čím štedřeji je nastaven systém podpor v nezaměstnanosti, tím bude čas hledání nového místa delší, a tím i porostou náklady. Frikční nezaměstnanost může být ekonomicky prospěšná, pokud vede k nalezení vhodnějšího pracovního místa. Pokud pracovníci hledají práci, která jim přinese nejvyšší mzdu, přispívají tím k efektivní alokaci zdrojů, což v důsledku znamená růst produktivity v celém hospodářství. [9, s. 264]

Strukturální nezaměstnanost je závažnějším problémem než frikční nezaměstnanost. Vyplyvá z nesouladu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce z důvodu neodpovídající kvalifikace či dovednosti, které jsou důsledkem ekonomických změn. [10, s. 537]

Cyklická nezaměstnanost souvisí s ekonomickým cyklem. Je doprovázena významným poklesem HDP, a proto je ekonomicky velmi nákladná. [10, s. 538] Tento typ nezaměstnanosti je spojen s neefektivním využitím práce i ostatních výrobních faktorů, což vede ke ztrátě produkce. Vztah mezi cyklickou nezaměstnaností a ztrátou produkce, kterou nezaměstnanost vyvolává, postihuje Okunův zákon. Ten vyjadřuje fakt, že při růstu nezaměstnanosti o jeden procentní bod dochází k poklesu produktu o 2,5 až 3 %. [9, s. 265]

Sezónní nezaměstnanost vzniká v důsledku sezónních změn poptávky po práci. Vyskytuje se především v zemědělství, stavebnictví a cestovním ruchu. [5, s. 71]

#### *Dle délky trvání*

Délka trvání nezaměstnanosti je určujícím faktorem při hodnocení nezaměstnanosti jako závažného společenského problému. Doba trvání nezaměstnanosti je závislá na aktuální fázi ekonomického cyklu. Pokud se prodlužuje průměrná délka nezaměstnanosti, přináší to s sebou řadu negativních důsledků a nákladů. [9, s. 259]

Podle databáze Eurostatu je hranicí pro vymezení krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti délka 12 měsíců.

Krátkodobá nezaměstnanost (kratší než 12 měsíců) nemá závažnější důsledky.

Dlouhodobá nezaměstnanost (delší než 12 měsíců) s sebou nese ekonomické, sociální i psychologické problémy. Postihuje zejména obtížně zaměstnatelné osoby jako občany se zdravotním postižením, nízkou kvalifikací, v předdůchodovém věku a absolventy škol. [12, s. 109]

#### *Dle dobrovolnosti*

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká, pokud část pracujících nechce vstoupit na trh práce. Existují různé příčiny jako neochota pracovat, nízké mzdy či preference volného času. Pokud jsou nízké sociální dávky, či doba jejich vyplácení je krátká, snižuje se i doba trvání dobrovolné nezaměstnanosti.

Nedobrovolná nezaměstnanost je způsobena převísem nabídky práce nad její poptávkou. Nezaměstnaný tedy vstupuje na trh práce, ale práci nemůže najít v důsledku různých překážek jako je zákon o minimální mzdě či odbory. [11, s. 85]

S nezaměstnaností je spojená ztráta jak pro jednotlivce, tak i pro celou společnost. Za nejzávažnější ztrátu je považován úbytek makroekonomického produktu, který souvisí

se skutečností, že ekonomika plně nevyužívá svých možností a nenachází se ve stavu plné zaměstnanosti. To má za následek vznik produkční mezery, jejíž velikost je rovna ztrátě makroekonomického produktu. Jinak řečeno ekonomicky aktivní lidé nepracují a tím nepřispívají k výrobě statků a služeb, což způsobuje, že ekonomické zdroje jsou nevyužité. Jednotlivci nedostávají mzdu a jsou odkázáni na sociální dávky. Ty však zajišťují nižší spotřebu i úspory. Nižší úspory vedou ke snížení investic z důvodu poklesu zásob zápůjčního kapitálu k investování. Nevyužité ekonomické zdroje tedy snižují produkt z důvodu nižší spotřeby i investic. S nezaměstnaností jsou spojeny i ztráty v podobě daní. Lidem bez práce není zdaňován jejich příjem, čímž stát přichází o daňové příjmy, a zároveň stát vydává mnohem vyšší prostředky v podobě sociálních dávek. Pokud je jedinec delší dobu nezaměstnaný, neztrácí pouze svoji kvalifikaci, ale i zkušenosti, znalosti, pracovní návyky a společenské kontakty. [11, s.101]

### **Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce**

Každý jedinec může být ohrožen nezaměstnaností, avšak na trhu práce se vyskytují skupiny osob, pro které je mnohem obtížnější nalézt zaměstnání, a tím jsou předurčené pro dlouhodobou nezaměstnanost. To je dáno řadou osobních charakteristik, jako je věk, zdravotní stav, příslušnost k etnickým skupinám či pohlaví. Tyto skupiny se obecně označují jako rizikové skupiny osob. Charakteristickým rysem těchto osob je pracovní neatraktivita pro nezaměstnavatele. Při jejich uplatnění na trhu práce je nutný dohled a určitá podpora. Krajská pobočka úřadu práce vypracovává individuální akční plán, jenž má zvýšit uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. [12, s. 109]

Dle Buchtové [12, s. 110] patří mezi rizikové skupiny :

- mladší věkové skupiny do 30 let,
- starší lidé,
- ženy starající se o nezletilé děti,

- zdravotně postižení,
- lidé s nízkou kvalifikací,
- romská menšina.

## **Mladší věkové skupiny do 30 let**

Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. patří do této skupiny osoby mladší 25 let a absolventi vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, avšak nejdéle do 30 let. Absolventi škol, jak středních, tak i vysokých, jsou velmi znevýhodnění při hledání zaměstnání. Hlavním důvodem je nedostatek zkušeností, praxe, pracovních návyků i kontaktů. Často si musí vybrat mezi nezaměstnaností a neuspokojivou pracovní příležitostí.

## **Starší lidé**

Pokud uchazeči činí problém nalézt vhodné pracovní místo už ve středním období pracovní kariéry, později bývají jeho pracovní možnosti ještě nižší, což v řadě případů vede k potížím při zajištění základních životních jistot. Starší lidé mívají pevnější návykové stereotypy, což bývá překážkou, pokud se mají přizpůsobit novým životním, ale i pracovním situacím. Pokud je starší člověk znovu zaměstnán, nachází uplatnění spíše v horších a méně placených oborech. Proto se u něho mohou objevit pocity nevyužití a neuspokojení, které vyústí v sebelítost.

## **Ženy**

Zaměstnanost žen představuje celosvětový problém. Ženy bývají zatížené starostmi o rodinu a hlavně o nezletilé děti. Potížemi bývají časté pracovní absence z důvodu péče o dítě během jeho nemoci, či zvýšená návštěvnost lékařů. To vede k neochotě zaměstnavatelů přijímat ženy na volné pracovní pozice.

## **Zdravotně postižení**

Osoby se změněnou pracovní schopností mají čím dál nižší šanci najít uplatnění na trhu práce. Z tohoto důvodu bývají hlášeni v evidenci na úřadech práce mnohem delší dobu než ostatní uchazeči. Ve snaze zaměstnavatelů o dosažení co nejvyššího výkonu a produktivity práce nemají šanci konkurovat na trhu práce zdravým uchazečům o zaměstnání. Lidé se zdravotním postižením se však díky práci mohou lépe integrovat do společnosti.

## **Lidé bez kvalifikace**

Největší problém na trhu práce mají lidé bez kvalifikace. Do této skupiny se řadí absolventi základních škol, či osoby s deviantním chováním (lidé závislí na alkoholu, sociálně nepřizpůsobiví, recidivisté).

## **Romové**

Vyznačují se nižší adaptibilitou na sociální prostředí většinové společnosti, což je způsobeno rozdílným kulturním a sociálním vývojem. Tím je ovlivněn i jejich vztah ke vzdělání. Velká část Romů má dokončené pouze základní vzdělání a chybí jim potřebná kvalifikace, což vede k tomu, že se jim nedaří splňovat požadavky, které na trhu práce stále stoupají. Následkem toho se jejich šance na nalezení a udržení zaměstnání snižuje.



## 2 Politika zaměstnanosti

Winkler a Wildmannová charakterizují politiku zaměstnanosti jako: „*Soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.*“[2, s. 49]

### 2.1 Vývoj politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti (PZ) se za posledních dvacet let stala částečně koordinovanou aktivitou v rámci Evropského společenství (ES). Avšak jistý posun se projevil již dříve.

Vývoj PZ lze rozdělit do následujících etap[13, s. 154]:

Mezi roky 1958 až 1985 byla PZ považována za čistě národní záležitost. Důvodem byl velmi příznivý hospodářský poválečný vývoj, který udržoval nezaměstnanost na nízké úrovni,<sup>1</sup> což bylo způsobeno technologickým rozvojem, rozmachem sektoru služeb i vývojem nových výrobků, který vedl k odvětvovým přesunům pracovních sil. Hlavním zlomem byla 70. léta, kdy masivně vzrostla nezaměstnanost poprvé od krize ve 30. letech. Pro ochranu zaměstnanců při redukci výroby bylo v rozmezí let 1977 až 1983 přijato postupně několik směrnic. Roku 1982 byl založen Vzájemný informační systém politiky zaměstnanosti, v rámci kterého si členské státy ES předávaly vzájemné informace o vývoji dlouhodobé nezaměstnanosti převážně u rizikových skupin.

Druhé období vývoje PZ je vymezeno roky 1985 až 1997. V této etapě bylo posíleno kolektivní vyjednávání. Roku 1989 byla vydána Evropská charta základních sociálních práv pracujících, která se později stala součástí Maastrichtské smlouvy. Doplňujícím opatřením bylo i přijetí Bílé knihy, kde byly vytyčeny nejpodstatnější oblasti změny

---

<sup>1</sup> V 60. letech existovala pouze frikční nezaměstnanost v rozmezí 1-2%.

světové ekonomiky ovlivňující hospodářský rozvoj EU. I přes tato opatření se situace nezlepšila a nezaměstnanost stále dosahovala vysokých hodnot.

Poslední etapa vývoje PZ je považována za přelomovou. V letech 1997 až 2002 byl prosazen model Evropské strategie zaměstnanosti, jež se vyznačuje vyšší flexibilitou v uplatňování nových přístupů k trhu práce.

Během Amsterodamského summitu byla přijata Dohoda o zaměstnanosti, jež zdůrazňovala v celkové politice zaměstnanosti koordinovaný postup. Výsledkem byl důsledný monitoring trhu práce a jeho ovlivňování ve prospěch strategických cílů zaměstnanosti.

Amsterodamská smlouva reprezentuje hlavní zlom pro evropskou politiku zaměstnanosti, poprvé byla prohlášena PZ za společný evropský úkol, tedy za celoevropskou záležitost a vztahovala se na všechny členské státy.

Politika zaměstnanosti podporuje tržní vyrovnaní nabízeného a poptávaného množství práce, avšak politika sama trh neovlivňuje. Trh je usměrňován hospodářskou politikou, která podporuje růst ekonomiky a podílí se na vytváření nových pracovních míst. [2, s. 49]

Politiku zaměstnanosti lze chápat na třech úrovních. Z *makroekonomického pohledu* se PZ zaměřuje převážně na stranu poptávky po práci a odstraňuje příčiny vzniku nadměrné nezaměstnanosti. Programy makroekonomické PZ vychází z celkového systémového zaměření hospodářské politiky. Z *regionálního hlediska* se PZ zaměřuje na řešení důsledků nerovnováhy na trhu práce v regionech. *Mikroekonomické pojetí* PZ vychází z toho, že každá z firem definuje vlastní pravidla pro propouštění a najímání zaměstnanců či pro vývoj mezd. [7, s. 115]

PZ se zaměřuje na vývoj infrastruktury na trhu práce, jenž je realizována pomocí specializovaných institucí (úřady práce), díky kterým je zajištěna lepší informovanost o volných pracovních místech. Dalšími oblastmi, na které se PZ zaměřuje, jsou podpora vzniku nových pracovních míst a aktivit, podpora rekvalifikačních kurzů, které podporují zvyšující adaptabilitu, a podpora nezaměstnaných prostřednictvím sociálních dávek. První

tři výše zmíněné oblasti působení PZ směřují k aktivní politice zaměstnanosti (APZ), poslední oblast k pasivní politice zaměstnanosti (PPZ). [2, s. 50]

Nástroje PZ lze členit podle *cílové skupiny*. První cílovou skupinou jsou nezaměstnané osoby. Pro ty se používají opatření, která jsou zaměřena na získání a změnu kvalifikace. Tento nástroj je ve vyspělých ekonomikách významný. Jeho úkolem je snížit nezaměstnanost tím, že připraví kvalifikovanou pracovní sílu a absolventům usnadní přechod ze škol na pracovní místa. Tento nástroj se orientuje převážně na nezaměstnanou mládež a dlouhodobě nezaměstnané. Pokud jsou zaměstnány nezaměstnané osoby, mohou být poskytnuta daňová zvýhodnění či dotace ke mzdám pro zaměstnavatele nebo mohou být podporovány konkrétní typy podniků. PZ poskytuje i pomoc při založení podniku, ta může mít formu peněžní či poskytnutí jistoty v případě neúspěšného podnikání. Využívaným nástrojem jsou i veřejně prospěšné práce, které jsou orientovány na údržbu a úklid veřejných komunikací, budov a prostranství. Začaly se prosazovat jako odezva na dlouhodobou nezaměstnanost. Druhou cílovou skupinou jsou zaměstnané osoby, na které jsou zaměřená opatření vedoucí k získání a změně rekvalifikace. Programy jsou nejčastěji realizovány v soukromých nebo státních rekvalifikačních centrech a jsou hrazeny státem. Dalším uplatňovaným nástrojem je zkrácení pracovní doby a délky životní pracovní aktivity.

Další možné členění nástrojů PZ je *podle podnětů*, které vedou ke vstupu na trh práce nebo naopak k vystoupení z trhu práce. Na straně nabídky mohou být impulsem ke vstupu na trh, neboli k přesunu z neaktivní části populace do segmentu aktivních, podněty pro začínající podnikatele, podpory regionální migrace, rekvalifikace či jiné formy dalšího vzdělávání. Na straně poptávky po práci mohou mít podněty formu příspěvků ke mzdám zaměstnavatelům, pokud vytvoří nové pracovní místo. Podněty k vyloučení z trhu práce, neboli k přesunu z aktivní části populace do segmentu neaktivních, mohou mít na straně nabídky práce podobu pobídky pro zahraniční pracovníky, aby se vrátili domů či subvence pro matky, které se starají o děti do určitého věku.[7, s.117]

Politiky na trhu práce se v jednotlivých zemích liší v závislosti na národních potřebách a prioritách. Intervence každého státu jsou zařazeny do společné klasifikace dle jednotlivých typů akce, avšak jsou v souladu s pravidly stanovenými v LMP<sup>2</sup> metodice<sup>3</sup>, jež by měla vést k harmonizovanému výstupu. [14]

Na základě metodiky LMP, která je užívaná Eurostatem, jsou intervence na trhu práce klasifikovány podle druhu akce, a to na kategorii služeb, opatření a podpor. Tyto kategorie pojímají dohromady devět podrobných podkategorií. [15]

První kategorií jsou *služby trhu práce*, které zahrnují veškeré aktivity úřadů, státních a smluvně zavázaných orgánů, které se zaměřují na integraci uchazečů o zaměstnání na trh práce nebo které poskytují pomoc při výběru zaměstnanců a jejich náboru.

Druhou kategorií tvoří opatření trhu práce, která pojímají šest podkategorií. Cílem *školení* je zlepšení zaměstnatelnosti cílové skupiny prostřednictvím vzdělávání na pracovišti, institucionálního a alternativního vzdělávání. Školení jsou financována veřejnoprávními subjekty. Další podkategorií je *rotace zaměstnání a sdílené zaměstnání*, jež umožňuje nezaměstnaným a osobám z jiné cílové skupiny začlenit se na trhu práce tím, že dočasně nahradí stávajícího zaměstnance, který musí na určitou dobu opustit pracovní místo. *Pobídky zaměstnanosti* se vztahují na opatření usnadňující nábor nezaměstnaných nebo pomáhající zajistit kontinuální zaměstnání osobám, které jsou ohroženy nedobrovolnou ztrátou svého zaměstnání. *Podporované zaměstnání a rehabilitace* pomáhají se začleňováním osob se sníženou pracovní schopností, která může být i pouze dočasná<sup>4</sup>. Další kategorie zahrnuje *vytváření přímých pracovních míst*, jejichž cílovou skupinou jsou dlouhodobě nezaměstnaní nebo osoby, pro které je obtížné nalézt zaměstnání. Jedná se

---

<sup>2</sup> Labour market policy.

<sup>3</sup> Stávající metodika je Eurostatem používána od roku 2006, předešlé údaje byly upraveny na základě požadavků nové metodiky.

<sup>4</sup> Např. lidé po nemoci a úrazu nebo lidé, kteří byli závislí na návykových látkách.

o dodatečné vytváření společensky užitečných pracovních míst. Poslední podkategorií opatření trhu práce jsou *pobídky pro nastartování*, jedná se o podporu nezaměstnaných a další cílové skupiny tím, že jsou podpořeni, aby začali s vlastním podnikáním. Podpory mohou mít podobu peněžní dávky, ale i obchodního poradenství.

Třetí, tedy poslední kategorií, jsou podpory trhu práce, které zahrnují dvě podkategorie. První z nich je *podpora a udržení mimopracovního příjmu*. Jedná se o poskytování peněžitých dávek, které kompenzují mzdu nebo plat, pokud osoba pracuje nedobrovolně na zkrácený úvazek, nebo dostala výpověď z důvodu nadbytečnosti, nebo pokud nemůže nalézt zaměstnání, ale je schopna práce a je k dispozici pro zaměstnání, nebo z důvodu restrukturalizace či podobných důvodů přišla osoba o práci. Druhou podkategorií je *předčasný odchod do důchodu*, jehož cílem je ulehčit těm starším osobám částečný nebo úplný odchod z pracovního trhu, u nichž je malá naděje na nalezení zaměstnání, nebo pokud by jejich odchod do důchodu pomohl umístit nezaměstnané osoby či osoby z jiné cílové skupiny. Předčasný důchod obvykle končí, pokud příjemce dávky začne mít nárok na starobní důchod.

## **2.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

APZ je od svého počátku cílena na konkrétní cílové skupiny, a to především na rizikové skupiny. Základem APZ je snižování objektivních společenských a hospodářských nerovností, které se objevují v moderní společnosti. [2, s. 65]

Mezi *cíle APZ* se řadí dosažení rovnováhy na trhu práce, efektivní užití zdrojů pracovních sil a zajištění práva na práci pro každého občana. [16]

### **Nástroje APZ**

Každá země EU používá různé nástroje APZ, z tohoto důvodu jsou aktivní opatření politiky trhu práce rozděleny dle charakterů mezinárodního srovnání do 5 skupin [2, s.70].

První skupinou jsou **veřejné služby zaměstnanosti**, které jsou považovány za hlavní nástroj APZ. Jedná se o síť státních organizací, které poskytují informace a služby jako umísťování nezaměstnaných či vyplácení sociálních dávek. Do této skupiny nástrojů se řadí zprostředkování práce, jehož účinnost je dána povinností zaměstnavatelů informovat státní úřady o volných pracovních pozicích. Dalším nástrojem jsou intenzivní poradenství a služby, které slouží k seznamování se se soupisem volných pracovních pozic. Využívanými nástroji jsou i vyzdvihnutí svépomoci při hledání práce a podpora pracovní mobility, jež se zabývá vyplácením finanční podpory zaměstnancům nastupujících do nového zaměstnání mimo jejich bydliště. Finanční podpory mívají nejčastěji formu úhrady cestovních výdajů.

Druhou skupinou nástrojů jsou **rekvalifikace**, které jsou nejdůležitější částí pracovní přípravy a výcviku. Jsou určeny především pro skupiny, které disponují nízkou nebo žádnou kvalifikací. Rozhodující je rychlost, s níž tyto programy reagují na poptávku na trhu práce. Účinnost rekvalifikací je velmi vysoká, proto činí tento nástroj nejdůležitější složku APZ.

Další skupinou nástrojů jsou **strategie**, které mají vést k zlepšení situace absolventů na trhu práce a nezaměstnané mládeže. Absolventi základních škol představují specifickou cílovou skupinu. Jsou uskutečňovány dvě strategie. První z nich se zakládá na růstu středoškolských absolventů. Druhá strategie spočívá v rozvíjení pracovní praxe v podnicích.

Čtvrtou skupinou nástrojů je **podpora tvorby nových pracovních míst**, která je přímo zaměřena jak na zaměstnance, tak i na zaměstnavatele hledající formu sebezaměstnání. Podle zaměření se rozlišují tři programy. Prvním je podpora tvorby nových pracovních míst v soukromém sektoru, jenž je orientován na zaměstnavatele, kteří zvyšují počet pracovních míst. Tyto programy se vyznačují nízkou účinností a efektivností. Druhým programem je pomoc osobám, které se rozhodly samostatně podnikat. Jedná se o programy, které jsou orientovány na nezaměstnané. Mohou mít formu vyplácení finančního příspěvku jednorázově (ČR) nebo po určitou dobu. Další možnou formou je bezplatné školení, které

je potřebné pro konkrétní typ podnikání (Finsko). Třetí programem je přímá tvorba pracovních příležitostí ve veřejném sektoru. Jedná se o nejstarší program, který je používán pro zvýšení zaměstnanosti, avšak jeho význam v dnešní době klesá. Tyto programy nabízejí spíše pouze dočasné a ne příliš perspektivní pracovní příležitosti.

Poslední, tedy pátá, **skupina nástrojů** je určena **pro znevýhodněné osoby**, především pro zdravotně a sociálně handicapované občany. Součástí programů je i tvorba chráněných dílen.

## 2.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) řeší nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce tím, že vytváří sociálně přijatelné podmínky pro občany, kteří jsou dočasně bez práce. PPZ byla uplatňována dříve než APZ, opatření této politiky se začala vytvářet již v první třetině 20. století.

PPZ využívá dva druhy nástrojů. Prvním z nich je příspěvek v nezaměstnanosti, jehož snahou je udržet životní úroveň pro dočasně nezaměstnané. Druhým nástrojem je předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivého stavu na trhu práce.

Nástroje APZ jsou ve srovnání s PPZ efektivnější v boji s nezaměstnaností. Výdaje na programy APZ mají určitou návratnost v tom smyslu, že nově vytvořená pracovní místa snižují počet nezaměstnaných. [7, s. 119]

## 2.4 Evropská strategie zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti EU je vybudována na čtyřech základních pilířích, které jsou propojené do Evropské strategie zaměstnanosti. **Hlavní pilíře** tvoří růst zaměstnatelnosti, posilování rovnocenných možností pro ženy a muže, posílení adaptability podniků a pracovníků a rozvoj podnikání. Tyto jednotlivé pilíře zahrnují několik konkrétních

směrnic, jež jsou každý rok sestaveny a schváleny Evropskou radou. Poté jsou předloženy jednotlivým členským státům EU i zemím ucházejících se o vstup do EU. Na základě směrnic jsou vypracovány Národní akční plány zaměstnanosti, ve kterých je uvedeno, jakým způsobem budou tyto směrnice uvedeny do praxe. Evropská komise spolu s Evropskou radou analyzují tyto plány a výsledek pro členské země prezentují ve Společné zprávě zaměstnanosti a pro kandidátské země v Společenských přístupových studiích. Směrnice zaměstnanosti EU slouží ke koordinaci politik a nejsou závaznými právními normami. Pro uplatňování evropské strategie zaměstnanosti slouží jako základní nástroj Evropský sociální fond, který hraje důležitou roli v rozvoji lidských zdrojů, sociální přeměně oblastí podléhajících strukturálním změnám a v podpoře zaostávajících regionů.

V roce 2000 formulovala Evropská rada při svém zasedání v Lisabonu strategický cíl EU, kterým je dosažení *„nejkompetentnější a nejdynamičtější ekonomiky na světě založené na znalostech, schopné trvale udržitelného hospodářského růstu.“* Středem zájmu by podle závěrů Lisabonského summitu měli být lidé, celoživotní vzdělání, mobilita a kvalifikace. Pro evropskou ekonomiku založenou na informacích a znalostech by měly hrát zásadní roli rozvoj kvalitních životních podmínek a investice do lidí. Zároveň by tato nová ekonomika neměla vést k prohlubování stávajících sociálních problémů, jimiž jsou nezaměstnanost, chudoba a sociální exkluze. [17 s. 4]

Evropská rada představila v dubnu 2012 v reakci na vysokou nezaměstnanost několik opatření, jež vznikla v rámci strategie Evropa 2020<sup>5</sup>, která by měla vést k vytvoření nových pracovních míst. Toho by mělo být dosaženo po zaměření se na tři důležité oblasti. První z nich je *podpora vytváření pracovních příležitostí* pomocí efektivního využívání dotací na nábor pracovníků, dále pomocí snížení daňového zatížení pracovníků, využití všech možností klíčových odvětví, mezi která patří například zelená ekonomika, péče a zdravotnictví o seniory a zdravotně postižené, informační a komunikační technologie. Druhou oblastí je *oživení dynamiky pracovních trhů*, a to prostřednictvím podpory volného

---

<sup>5</sup> Byla schválena Evropskou radou v červnu 2010.



pohybu pracovníků, investic do dovedností na základě lepších předpovědí a sledování potřeb, mobilizace veškerých zainteresovaných subjektů k provedení požadovaných reforem, pomoci pracovníkům při návratu do práce a změně zaměstnání. Poslední oblastí, na kterou se zaměřila Evropská rada, je *posílení řízení politik v oblasti zaměstnanosti* za podpory intenzivnějšího provádění monitoringu v zemích EU tak, aby nebylo zapomínáno na sociální otázky a oblast zaměstnanosti ve prospěch ekonomických otázek. [18]

EU vytyčila 5 hlavních cílů, díky kterým bude možné měřit pokrok v naplňování strategie Evropa 2020. Jednotlivé cíle jsou provázané a navzájem se doplňují. Stanovené cíle se převádějí do podoby vnitrostátních cílů, které berou v úvahu odlišné podmínky a okolnosti, které panují v jednotlivých státech.

První cílem stanoveným EU pro rok 2020 je růst zaměstnanosti osob ve věku 20 – 75 let na 75 %.<sup>6</sup> Druhým cílem je zvýšení investic do výzkumu, vývoje a inovací na 3 % HDP EU<sup>7</sup>. Další cíl hovoří o snížení míry nedokončeného studia pod hranici 10 %<sup>8</sup>, dále by mělo dojít ve věkové kategorii 30 až 34 let k dosažení minimálně 40% podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva.<sup>9</sup> Jako čtvrtý cíl byla stanovena změna klimatu a energetika. Při porovnání stavu s rokem 1990 by mělo dojít k poklesu emise skleníkových plynů o 20 %<sup>10</sup>, při vytvoření vhodných podmínek až o 30 %, zároveň by mělo dojít k růstu energetické účinnosti o 20 %<sup>11</sup> a k růstu podílu energie z obnovitelných zdrojů také na 20%<sup>12</sup>. Poslední cíl se zaměřuje na pokles chudoby a sociálního vyloučení, a to nejméně

---

<sup>6</sup> Vnitrostátní cíl ČR: 75 %, Finska: 78 %.

<sup>7</sup> Vnitrostátní cíl ČR: 1 % (pouze veřejný sektor), Finska: 4 %.

<sup>8</sup> Vnitrostátní cíl ČR: 5,5 %, Finska: 8 %.

<sup>9</sup> Vnitrostátní cíl ČR: 32 %, Finska: 42 %.

<sup>10</sup> Vnitrostátní cíl ČR: 9 %, Finska: -16 %.

<sup>11</sup> Vnitrostátní cíl ČR: není určeno, Finska: 4,21 %.

<sup>12</sup> Vnitrostátní cíl ČR: 13 %, Finska: 38 %.

o 20 milionů lidí, kteří jsou na pokraji chudoby a jsou ohroženi sociálním vyloučením nebo již v chudobě žijí a jsou sociálně vyloučeni.<sup>13</sup> [19]

---

<sup>13</sup> Vnitrostátní cíl ČR: zachovat počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením na úrovni z roku 2008 a usilovat o snížení jejich počtu o 30 000, Finska: 150 000.

### 3 Analýza aktuálního stavu na trhu práce ve Finsku

Finsko, neboli Finská republika, je severským státem, který se řadí ke skandinávským zemím. Finsko je charakterizováno sociálně-demokratickým systémem, který je nazývaný welfare state. Základem je důraz na vysokou zaměstnanost, jež je považována za prevenci sociálních problémů, sociálního vyloučení a chudoby. Síla a slabost tohoto modelu se projeví během velkých hospodářských problémů, kdy bylo nemožné udržet stávající úroveň zaměstnanosti. Ekonomická krize měla za následek velký růst nezaměstnanosti, což vedlo k růstu sociálních výdajů a nutnosti nastavit sociálně politický systém. [21, s. 5]

Přístup Finska k politice zaměstnanosti a sociální politice se kromě silného důrazu na vysokou zaměstnanost vyznačuje i dalšími charakteristikami, mezi které patří **princip univerzalizmu**, který garantuje vysokou životní úroveň prostřednictvím zaměstnání, univerzálních sociálních dávek nebo dávek nahrazujících pracovní příjem. Velká část schématu sociálního zabezpečení skýtá příjmově nepodmíněné univerzální dávky, které jsou garantované na základě pobytu či občanství. Pro systém daní a dávek nejen ve Finsku, ale ve všech skandinávských zemích jsou typické vysoké daně a vysoké úrovně sociálních dávek, což vede k poměrně velké redistribuci příjmů v celé společnosti.<sup>14</sup> Univerzalizmus se ve Finsku pojí se zajišťováním širokého spektra sociálních služeb, které jsou na vysoké úrovni. Finsko spolu s ostatními skandinávskými zeměmi prosazuje **přátelskou sociální politiku vůči ženám**. Politika zaměstnanosti napomáhá k vyšší účasti žen, zvláště matek, v oblasti placené práce, především na celý pracovní úvazek. Pro podporu vysoké zaměstnanosti žen byla vybudována dostupná a kvalitní předškolní zařízení. V porovnání s ostatními evropskými státy je ve Skandinávii zaměstnáno relativně méně žen na částečný úvazek. **Silný korporatismus** je další významnou charakteristikou finské politiky zaměstnanosti. Je reprezentován odbory a zaměstnavatelskými organizacemi v procesu

---

<sup>14</sup> Skandinávské státy se vyznačují nízkou příjmovou diferenciací.

kolektivního vyjednávání především v oblasti vývoje mezd a výše zdanění. Korporatistický rámec politiky zaměstnanosti a sociální politiky zabraňuje přílišnému růstu mezd a tím i růstu příjmových nerovností v rámci jednotlivých skupin obyvatelstva. V sociální oblasti se angažují i obce, které poskytují základní sociální služby svým občanům. Politika na trhu práce klade **silný důraz na aktivizační opatření**, která se odráží ve vyšší míře ekonomické aktivity a nižší míře dlouhodobé nezaměstnanosti, než je evropský průměr.

Ve Finsku nedošlo k zásadní změně sociální politiky ani navzdory silným ekonomickým krizím v konci 20. století. [21, s. 5]

### 3.1 Hospodářský vývoj

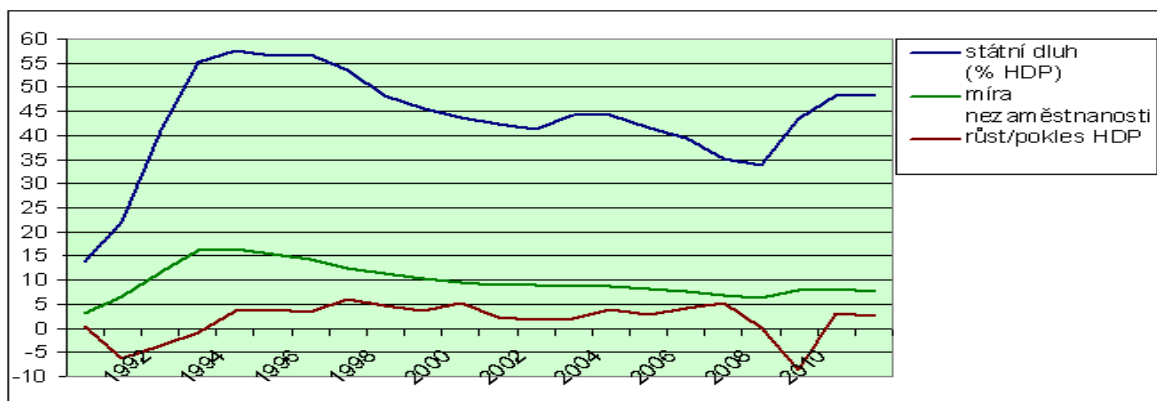
Do poloviny 20. století bylo finské hospodářství založeno především na těžbě a zpracování dřeva, se kterým po více než sto let dominovalo v mezinárodním obchodě. Na konci 80. let se Finsko vyšplhalo mezi nejbohatší země světa.<sup>15</sup> Avšak v 90. letech minulého století prošlo Finsko obtížnou ekonomickou situací, která byla způsobena nejen rozpadem Sovětského svazu, který pro Finsko představoval významného obchodního partnera, ale i poklesem světové ekonomiky, ropnou krizí a špatnou makroekonomickou politikou. [21, s. 7]

Ekonomická deprese vedla k poklesu HDP v roce 1992 oproti roku 1990 o 4 procentní body, míra nezaměstnanosti se zvýšila více než pětkrát mezi lety 1990 až 1994, a to až na hodnotu 16,6 % v roce 1994. Zvrat nastal až v roce 1994, kdy se Finsku podařilo obnovit hospodářský růst, i přesto míra nezaměstnanosti klesala pomalu. V dalších letech se finské hospodářství vyvíjelo příznivě, což vedlo ke klesající míře nezaměstnanosti až na hodnotu 9,2 % na začátku 21. století. Míra nezaměstnanosti dosáhla mezi lety 2005 až 2011 své minimální hodnoty v roce 2008 ( viz tab. 1). Růst zaměstnanosti byl

---

<sup>15</sup> Mezi zeměmi OECD se Finsko zařadilo na 9. místo.

soustředěn především do oblasti podnikatelských a sociálních služeb, elektronického průmyslu a školství. Nicméně celosvětová krize zapříčinila strmý ekonomický pokles. V roce 2009 došlo oproti předešlému roku ke snížení HDP o 8,8 procentního bodu, což se samozřejmě odrazilo i v míře nezaměstnanosti, která vzrostla na 8,3 % (viz obr. 3, tab. 1).



Obr. 3 Vývoj státního dluhu, míry nezaměstnanosti a hospodářského růstu v letech 1990-2011  
Zdroj: [http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_tyolama\\_en.html](http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_tyolama_en.html), vlastní zpracování

Vysoká zaměstnanost tvoří základ ekonomického a sociálního systému, z tohoto důvodu se Finsko v této oblasti snaží dělat maximum. Finsko patří k zemím s nejvyšší mírou ekonomické aktivity.<sup>16</sup> V roce 2011 byla její hodnota ve Finsku 75 %, v 17 zemích EU 71,5 % a ve 27 členských zemí 71,2 %. Od roku 2005 si lze povšimnout rostoucí míry ekonomické aktivity, v roce 2008 dosáhla svého maxima (76 %), avšak v roce 2010 klesla její hodnota na úroveň 74,5 % (viz tab. 1).

Jak popisuje tab. 1, celková míra zaměstnanosti do roku 2008, kdy dosáhla hodnoty 71,1 %, vykazovala rostoucí trend (až na mírný pokles v letech 2003 a 2004), avšak o dva roky později došlo k jejímu poklesu o 2,9 procentního bodu. Podle údajů za druhé čtvrtletí 2012 se míra zaměstnanosti dostala na hodnotu 69,3 %.

<sup>16</sup> Vyšší míru ekonomické aktivity má ze zemí EU: Dánsko 79,3 %, Nizozemí 78,4 %, Německo 77,2 %, Rakousko 75,3 %, Švédsko 80,2 %, Velká Británie 75,7 %.

Tab. 1 Základní ukazatele trhu práce v letech 1999-2011

Rok	Míra ekonomické aktivity			Míra zaměstnanosti			Míra nezaměstnanosti		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
1999	73,9	71,1	76,7	66,3	63,4	69,1	10,3	10,8	9,8
2000	74,5	71,9	77,2	67,2	64,2	70,1	9,9	10,6	9,2
2001	75,0	72,5	77,6	68,1	65,4	70,8	9,2	9,7	8,7
2002	75,0	72,8	77,1	68,1	66,2	70,0	9,2	9,1	9,2
2003	74,5	72,2	76,8	67,7	65,7	69,7	9,1	8,9	9,3
2004	74,2	72,0	76,5	67,7	65,6	69,7	8,9	8,9	8,9
2005	74,7	72,9	76,6	68,4	66,6	70,3	8,5	8,7	8,3
2006	75,2	73,3	77,1	69,4	67,3	71,4	7,8	8,2	7,5
2007	75,6	73,8	77,2	70,3	68,5	72,1	7,0	7,3	6,6
2008	76,0	74,0	78,0	71,1	69,0	73,1	6,4	6,7	6,2
2009	75,0	73,5	76,4	68,7	67,9	69,5	8,3	7,6	9,0
2010	74,5	72,5	76,4	68,2	66,9	69,4	8,5	7,7	9,3
2011	75,0	72,7	77,2	69,0	67,4	70,6	7,9	7,2	8,6

Zdroj: <http://stats.oecd.org/#>, vlastní zpracování

## Dlouhodobá nezaměstnanost

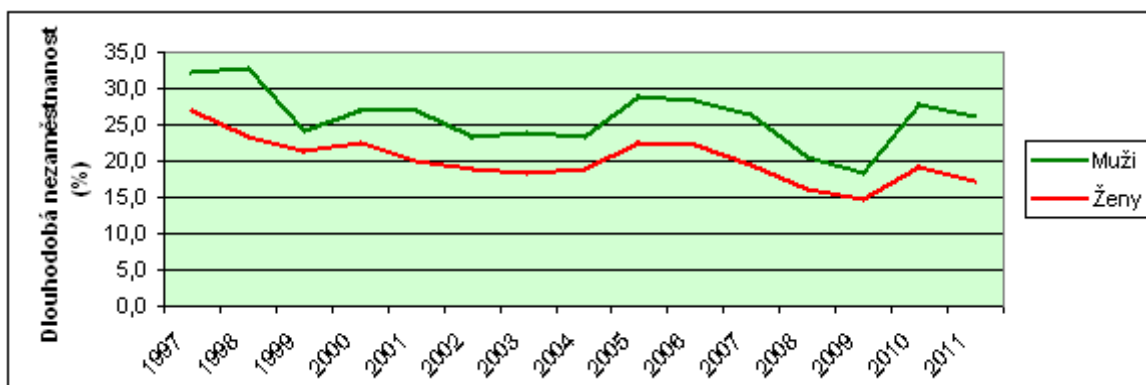
Recese, kterou prošlo Finsko v průběhu let 1990 až 1994, přinesla dlouhodobé negativní dopady. Závažným problémem se stala dlouhodobá nezaměstnanost, která do této doby byla takřka nulová. V roce 1995, kdy dosáhla nejvyšší hodnoty, bylo bez práce po dobu delší než jeden rok téměř 6 % ekonomicky aktivních obyvatel. V roce 1997 hodnota klesla na úroveň 4,9 % a v roce 2008 dosáhla svého minima (1,2 %). Od tohoto roku dochází opět k mírnému růstu.

Celosvětová hospodářská krize v roce 2008 s sebou přinesla také růst dlouhodobé nezaměstnanosti, i když ne v takové míře jako v 90. letech. Mezi lety 1997 až 2011 byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti nejvyšší v roce 1997, kdy se tento ukazatel vyšplhal na hodnotu 29,8 %. Od toho roku docházelo k výraznému poklesu. V roce 2009 byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti pouze ve výši 16,7 %, avšak o rok později hodnota vzrostla na 24 %.

V roce 2011 bylo 5,1 % z celkového počtu nezaměstnaných mezi 15 až 24 lety a 41,7 % osob mezi 50 až 64 roky. Při hodnocení dlouhodobé nezaměstnanosti z hlediska pohlaví je možné konstatovat, že tímto druhem nezaměstnanosti jsou postiženi mnohem častěji muži

než ženy (viz obr. 4). V roce 1997 byl rozdíl v podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti 5,3 %, v roce 2001 se hodnoty lišily o 6,9 % a v roce 2011 už o 9,1 %.

Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti vykazuje klesající trend, což naznačuje i průměrná délka nezaměstnanosti, která v roce 2011 byla 9,8 měsíců. Oproti roku 2000 byla hodnota ukazatele kratší o 2,3 měsíce. V roce 2011 trvalo mužům nalezení zaměstnání průměrně 11,3 měsíců, ženám 7,8 měsíců.



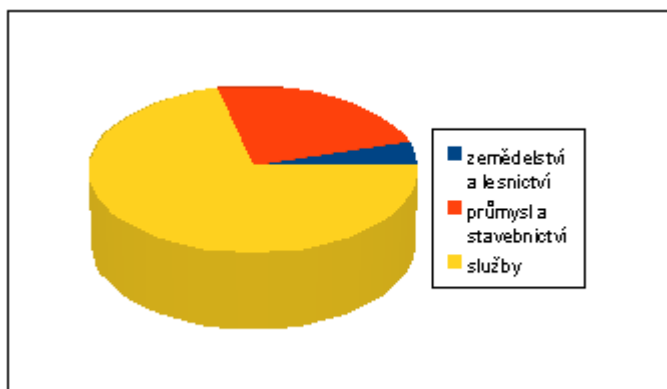
Obr. 4 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti z hlediska pohlaví jako procento z celkové nezaměstnanosti v letech 1997 až 2011

Zdroj:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_ifs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database), vlastní zpracování

## Zaměstnanost podle sektorů

Ve Finsku, stejně jako v ostatních zemích EU, tvoří sektor služeb dominantní podíl na celkové zaměstnanosti (71,4 %), po něm následuje sektor průmyslu a stavebnictví, kde je zaměstnáno 24 % zaměstnaných. Nejnižší počet osob pracuje v primárním sektoru (4,6 %) (viz obr. 5).



Obr. 5 Zaměstnanost podle sektorů v roce 2011  
Zdroj: <http://stats.oecd.org/#>, vlastní zpracování

Při sledování zaměstnanosti podle sektorů z hlediska pohlaví lze konstatovat, že muži pracují více v primárním i sekundárním sektoru, zatímco zaměstnanost žen převažuje v sektoru služeb.

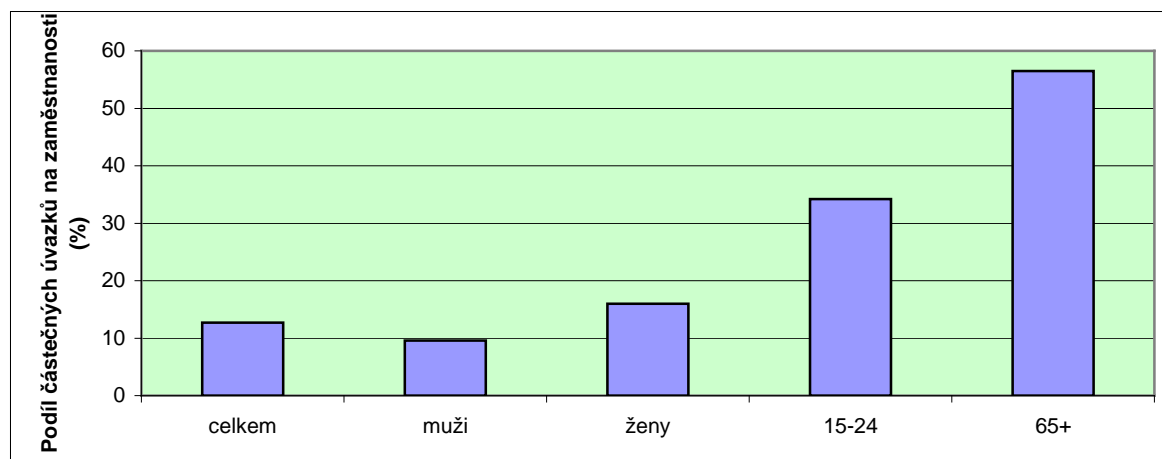
## Práce na částečný úvazek

Ve Finsku nehrají částečné úvazky<sup>17</sup> příliš důležitou roli (viz obr. 6), jako je tomu v ostatních skandinávských zemích. Podíl částečných úvazků na zaměstnanosti je 14,1 %. Práci na částečný úvazek využívají o něco více ženy (16 %) než muži (9,6 %), mladí do 24 let (34,2 %) a starší lidé (56,5 %). Možnost částečných úvazků pomáhá zvyšovat zaměstnanost zejména u poslední jmenované věkové skupiny.

---

<sup>17</sup> Podle společné definice se jedná o pracovní úvazek na méně než 30 běžných hodin týdně.





Obr. 6 Podíl částečných úvazků na zaměstnanosti v roce 2011 (v %)

Zdroj: <http://stats.oecd.org/#>, vlastní zpracování

Mezi důvody, proč je uzavírán tento pracovní poměr, se řadí problém s nalezením práce na plný úvazek (28,8 %), nedostatečné vzdělání (26,7 %), rodinné a jiné povinnosti (25,3 %), péče o děti (9,8 %) a zdravotní omezení a invalidita (9,4 %).

## Mladí lidé na trhu práce

Při pohledu na vývoj ukazatelů trhu práce za posledních 14 let je patrné, že se situace mladých lidí v rámci zapojení do trhu práce zlepšuje. Od roku 1998 se zvýšila míra ekonomické aktivity i míra zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti naopak klesla na hodnotu 19,8 % (viz tab. 3.4).

Tab. 2 Vývoj základních ukazatelů trhu práce – mladí lidé

15-24	1998	2001	2011
<b>Míra ekonomické aktivity</b>	45,2	52,1	50,5
<b>Ženy</b>	42,5	50,9	50,5
<b>Muži</b>	47,9	53,3	50,5
<b>Míra zaměstnanosti celkem</b>	34,3	41,8	40,4
<b>Ženy</b>	31,9	40,7	41,2
<b>Muži</b>	36,8	42,9	39,6
<b>Míra nezaměstnanosti celkem</b>	23,8	19,4	19,8
<b>Ženy</b>	24,8	19,5	18,2
<b>Muži</b>	23,0	19,3	21,4

Zdroj: <http://stats.oecd.org/#>, vlastní zpracování

Finsko se potýkalo s vysokou mírou nezaměstnanosti mladých lidí. Situace se mezi lety 2003 až 2008 výrazně zlepšila a hodnota klesla na úroveň 16,2 % v roce 2008. Avšak o rok déle se míra nezaměstnanosti vyšplhala k hranici 21 %. Vyšší podíl nezaměstnaných mezi mladými lidmi lze částečně připsat i tomu, že většina studentů se při studiu snaží i pracovat, avšak pokud práci sami neseženou, nechají se evidovat na úřadech práce jako nezaměstnaní.<sup>18</sup> To vede k prodlužování doby studia. Snahou vlády je, aby mladí lidé vstupovali co nejrychleji na trh práce, snížil se počet osob, které opouští školu bez formálního ukončení, a bylo urychleno vzdělání na vyšších formách škol.

## **Postavení žen na trhu práce**

Všechny skandinávské země se vyznačují vysokou angažovaností žen na trhu práce.<sup>19</sup> Ve Finsku byl v roce 2011 rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen a mužů pouze 3,2 procentního bodu. V rámci 27 zemí EU byl rozdíl 11,6 procentního bodu a v 17 zemí byla propast dokonce na úrovni 12,1 procentního bodu.

Jak lze pozorovat v tab. 1, od roku 2008 začala míra ekonomické aktivity žen klesat. Vývoj posledního období (2. čtvrtletí 2012)<sup>20</sup> nicméně naznačuje, že by i v této oblasti mohlo dojít k růstu.

I přes vyrovnané postavení mužů a žen na trhu práce existují rozdíly ve mzdovém ohodnocení dle pohlaví. V roce 2011 byla průměrná měsíční mzda žen 82,1% mzdy muže. Tento rozdíl je vyšší v soukromém sektoru. [20]

Vláda přijala opatření s cílem dosáhnout stejného postavení a ohodnocení žen i mužů. Jedním z těchto opatření je zavedení mzdového systému, jenž by měl eliminovat

---

<sup>18</sup> V roce 2010 bylo 61 % studentů vysokých škol během jejich studia zaměstnáno.

<sup>19</sup> Míra zaměstnanosti žen v roce 2011 v Dánsku 70,4 %, Norsku 73,4 %, Švédsku 71,8 %, na Islandu 76,6 %.

<sup>20</sup> Hodnota míry ekonomické aktivity u žen ve 2. čtvrtletí 2012 byla 73,2 %.

nepodložené rozdíly v ohodnocení za stejnou či podobnou práci na úrovni podniku i celého odvětví. [21, s.12]

Od roku 1987 platí Zákon o rovnosti mezi ženami a muži. Jeho novela z roku 1995 obsahuje opatření nařizující zaměstnavatelům, kteří mají více než 30 stálých zaměstnanců, zařadit opatření na podporu rovnosti pohlaví do náborových a školicích programů a programů na ochranu pracovníků. V další části obsahuje novela i kvótu pro dozorčí rady, městské orgány (mimo městskou radu) a vládní výbory nařizující minimální účast méně zastoupeného pohlaví ve výši 40 %. [22]

## **Starší lidé na trhu práce**

Stárnutí populace je problém, který má vliv na pracovní sílu. Je ovlivněno nejen mírou plodnosti, která dosáhla silného propadu v 80. letech 20. století, ale i celkovým zlepšením zdravotního stavu obyvatelstva. Z tohoto důvodu byla přijata opatření, která by měla omezit vliv stárnutí obyvatelstva na celkové fungování trhu práce, ekonomiky i finanční udržitelnost systému sociálního zabezpečení. Významným krokem byla i důchodová reforma, která stoupila v platnost na počátku roku 2005. Jejím cílem bylo vytvoření finančních i jiných pobídek k tomu, aby lidé trávili delší čas v pracovním procesu a začali odcházet do důchodu v pozdějším věku.

Mezi nejvýznamnější změny, které reforma přinesla, patří:

- Věk nároku na předčasný důchod byl zvýšen z původních 60 let na 62 let.
- Došlo ke zrušení individuálních předčasných důchodů, na které vznikal nárok v 58 letech, místo nich může vzniknout nárok na individuální důchod v 60 letech.
- Byly zrušeny důchody pro nezaměstnané osoby, které byly nahrazeny delší dobou nároku na příspěvky v nezaměstnanosti pro starší občany.

- Věk pro odchod do starobního důchodu je flexibilní v rozmezí 63 až 68 let. Standardní důchodový věk byl 65 let.
- Pro penzijní účely se používají příjmy za celou pracovní kariéru. Původně se důchod vypočítával za posledních deset let před odchodem do důchodu.
- Nárok na částečný důchod byl zvýšen o dva roky na 58 let.
- Došlo ke zrušení důchodového stropu a při stanovení výše důchodu se bere v úvahu zvyšující se průměrná délka života.

Tato důchodová reforma je součástí balíčku, jenž by měl přispět k zaměstnávání starších osob. Důležitou roli hrají i opatření zaměřená na zaměstnávání této věkové skupiny. Mezi lety 1998-2002 byl ve Finsku uskutečněn národní program, který byl zaměřený právě na stárnoucí pracovníky. Cílem programu byl růst jejich zaměstnanosti a zlepšení podmínek v zaměstnávání starší pracovní síly. Program se zaměřoval především na podporu návratu do práce, rozvoj pracovního života a reformu důchodového systému a dalších částí systému sociální ochrany. Program byl uskutečňován prostřednictvím informační kampaně, vzdělávacích kurzů, výzkumných programů, legislativních opatření (novela zákona o zdravotní péči, důchodová reforma) či opatření vedoucích ke zlepšení pracovní schopnosti (boj proti věkové diskriminaci, rehabilitace). [23]

Na tento národní program navázaly další programy:

- VETO program (pro období 2003-2007), jehož cílem bylo posílení atraktivnosti práce a pracovního života, prodloužení pracovní kariéry o dva až tři roky, pokles absence z důvodu nemocí o 15 %, snížení pracovních úrazů a nemocí z povolání o 40 %, omezení spotřeby tabáku a alkoholu mezi lidmi v produktivním věku. Cílovou skupinou byli zaměstnanci starší 45 let, malé a střední podniky a střední management. [24]

- TYKES program (pro období 2004-2009) vytvořený za účelem rozvoje pracovního prostředí, organizace práce, řízení lidských zdrojů. Velký počet finančních prostředků byl investován na rozvoj výzkumu a vývoje na pracovištích. [25]
- NOSTE program (2003-2009) k podpoře vzdělávání především pracujících osob mezi 30 až 59 roky. Vzdělávání v rámci tohoto programu bylo poskytováno zdarma. Nejpočetnější skupinou, která využila možnosti dalšího vzdělání, byla ve věku 50 až 54 let (23 %), zastoupení obou pohlaví bylo přibližně vyrovnané. Vysoký zájem byl o vzdělání v oboru IT, technologie, komunikace, dopravy, sociálních služeb a cestovního ruchu. [26]

Programy na podporu zaměstnanosti starších osob pomohly v růstu zaměstnanosti lidí v předdůchodovém věku. Mezi lety 1998 až 2011 se podařilo zvýšit míru zaměstnanosti osob ve věkové skupině 55-64 let o 20,7 procentního bodu (viz tab. 3.5). Finsko již od roku 2004 plní další z cílů Lisabonské strategie, který hovoří o hranici míry zaměstnanosti ve výši 50 %.<sup>21</sup> Nicméně i nadále je důležité zvyšovat hodnotu ukazatele. Z tohoto důvodu je potřebné omezit cesty, jimiž lidé mohou odcházet z trhu práce, jako například invalidní důchody či dávky v nezaměstnanosti.

Tab. 3 Vývoj základních ukazatelů trhu práce – starší lidé

55-64	1998	2001	2011
<b>Míra ekonomické aktivity</b>	41,8	50,3	60,9
<b>Ženy</b>	38,9	49,3	60,4
<b>Muži</b>	44,8	51,3	61,4
<b>Míra zaměstnanosti celkem</b>	36,3	45,7	57,0
<b>Ženy</b>	33,9	44,9	57,2
<b>Muži</b>	38,9	46,6	56,8
<b>Míra nezaměstnanosti celkem</b>	13,1	9,1	6,4
<b>Ženy</b>	13,1	9,0	5,3

<sup>21</sup> Míra zaměstnanosti lidí ve věku 55-64 let v roce 2004 byla 51%.

<b>Muži</b>	13,1	9,3	7,5
-------------	------	-----	-----

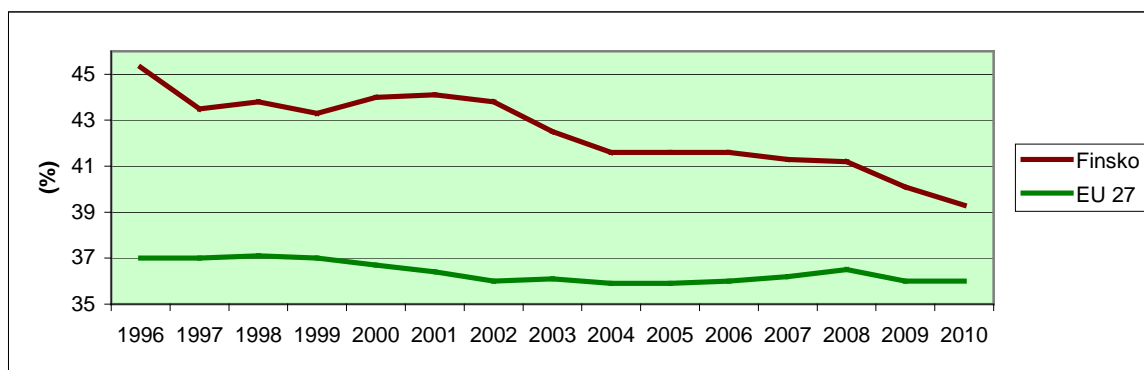
Zdroj: <http://stats.oecd.org/#>, vlastní zpracování

## 3.2 Zdanění příjmů

Daňový systém patřil spolu s vysokou zaměstnaností k hlavním pilířům hospodářské politiky, díky kterým bylo dosaženo poměrně vysoké životní úrovně. Na počátku 90. let, kdy Finsko procházelo silnou krizí, pomohly daňové zdroje dostatečně posílit záchrannou sociální síť, což Finsku umožnilo předejít vážnějším sociálním nepokojům.

Ve Finsku je daňová zátěž jedna z nejvyšších v EU. V roce 2011 představovaly celkové příjmy z daní a sociálních příspěvků 43,6 % <sup>22</sup>.

*Implicitní daňová sazba na práci* představuje podíl přímých a nepřímých daní a příspěvků na sociálním pojištění k celkovým nákladům práce. Jak popisuje obr. 7, finská ekonomika spadá do skupin zemí s vyšší daňovou zátěží, avšak od roku 2001 dochází k poklesu implicitní daňové zátěže. Podobný trend je možné sledovat i u členských zemí EU-27.



Obr. 7 Vývoj implicitní daňové sazby na práci v letech 1996–2010

Zdroj: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-EU-12-001/EN/KS-EU-12-001-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EU-12-001/EN/KS-EU-12-001-EN.PDF)

<sup>22</sup> Příjmy z daní a sociálních příspěvků v EU(27) v roce 2011 byly 40,1 % HDP.

*Správa daňového systému* ve Finsku je v kompetenci ministerstva financí. Daně a poplatky jsou vybírány úřadem Daňové správy, Celní správou, Centrem pro správu vozidel a pojišťovnami.

#### *Daň z příjmu fyzických osob*

Od roku 1993 je zdanění příjmů fyzických osob založeno na duálním systému. Osobní důchod je rozdělen do dvou samostatných částí na pracovní příjem a příjem z kapitálu. Obě části jsou zdaňovány různou sazbou i podle rozdílných zásad.

Zdanění příjmů je progresivní a od roku 2007 existují čtyři daňová pásma. Sazba daně se pohybuje od 6,5 % do 29,75 %. Hranice zdanění příjmů je 16 100 Eur.

Kapitálové příjmy do 50 000 Eur jsou zdaněny sazbou 30 %, příjmy nad touto hranicí jsou zdaňovány o 2 % vyšší sazbou. Do kapitálových příjmů jsou zahrnovány například dividendy, příjmy z pronájmů, úrokové výnosy a kapitálové zisky. Kapitálová daň je odváděna státu.

Příspěvky na sociální zabezpečení platí zaměstnanec i zaměstnavatel. Zdravotní pojištění platí i lidé v důchodu. V roce 2013 je sazba základního příspěvku na zdravotní pojištění 1,30 % z pracovního příjmu a 1,47 % na další příjmy (důchod a další dávky). Dále zaměstnanci odvádějí 0,60 % z hrubého příjmu jako příspěvek na pojištění v případě nezaměstnanosti, příspěvek na důchodové pojištění ve výši 5,15 % z hrubého příjmu (do 53 let, 6,50 % pokud jsou starší) a příspěvek na zdravotní pojištění (0,82 % z hrubého příjmu a 0,97 % pro osoby samostatně výdělečně činné). Příspěvky na důchodové zabezpečení a zdravotní pojištění se odvádí spolu s daní z příjmu. Dále jsou tyto příspěvky

převáděny Daňovou správou do Ústavu sociálního zabezpečení (KELA). Od roku 2007 spadají všichni zaměstnanci pod jeden zákon<sup>23</sup>, který je známý pod zkratkou EPA<sup>24</sup>.

#### *Daň z příjmu právnických osob*

Sazba daně z příjmů právnických osob je 24,5 %, přičemž náklady vynaložené za účelem nabytí nebo zachování příjmu z podnikání se odečítají. Výjimku tvoří některé kapitálové zisky a ztráty z dividendy, které nejsou zahrnuty do zdanitelného příjmu právnických osob, některé výdaje spojené s nezdanitelnými příjmy a některé kapitálové ztráty.

Daň z příjmu je prostřednictvím Daňové správy přerozdělena mezi stát, obce a církve podle podílu, který jim náleží. Místní samosprávy získávají poměrně vysoký podíl z celkových daňových příjmů. Každá obec je odpovědná za určování svých daňových sazeb. Pro rok 2013 byly stanoveny v rozmezí 16,25 % až 21,75 %. I církve vyměřují své daňové sazby. V roce 2013 se pohybují mezi 1,00 % až 2,15 %. [27] [28]

### **3.3 Ochrana zaměstnanců**

Zaměstnanci ve Finsku jsou chráněni legislativou o něco méně než je průměr zemí EU (viz obr. 8). V oblasti individuálního propouštění je Finsko lehce nad průměrem zemí EU, avšak co se týče záležitosti hromadného propouštění, zde je finská legislativa více benevolentní. Poměrně nižší legislativní ochrana zaměstnání poskytuje firmám možnost pružněji reagovat na tržní situaci v oblasti přizpůsobování počtu zaměstnanců, což hraje důležitou roli při negativních nabídkových šocích. V období růstu se zaměstnavatelé nemusí obávat nábory většího počtu nových zaměstnanců, protože pracovní legislativa

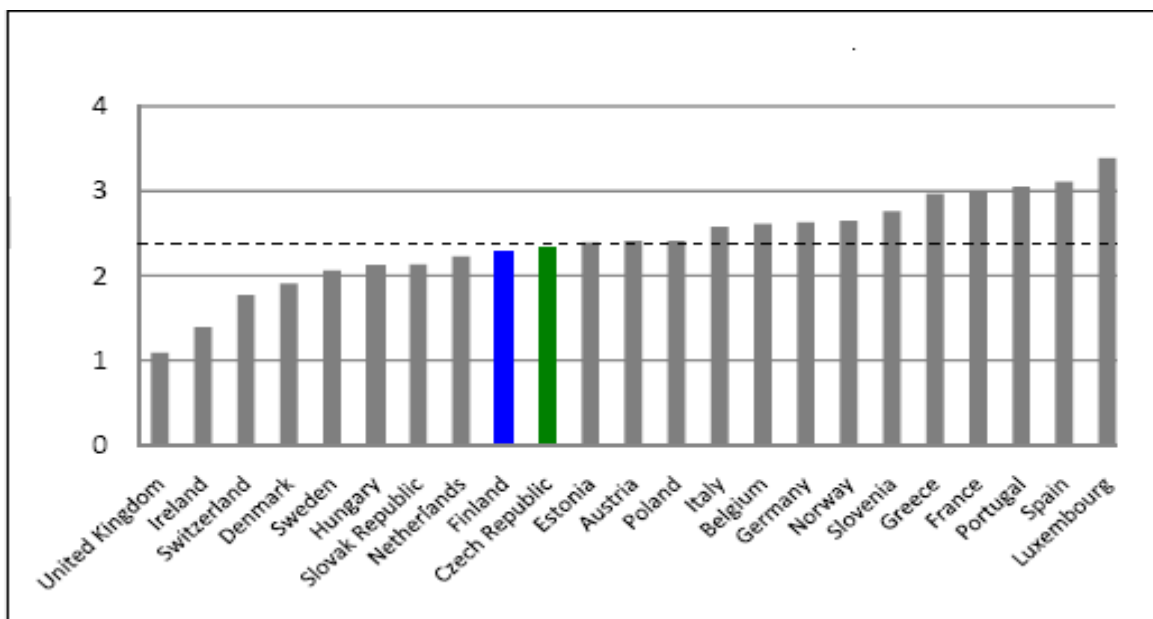
---

<sup>23</sup> Příspěvky na důchodové zabezpečení se do roku 2006 řídily v závislosti na charakteru pracovního poměru několika důchodovými zákony.

<sup>24</sup> Employees Pensions Act, finská zkratka TyEL.



v případě propouštění nezvyšuje jejich náklady. Avšak pro fungování tohoto mechanismu musí být splněna podmínka liberalizace trhu zboží a služeb.



Obr. 8 Legislativní ochrana zaměstnanců ve vybraných zemích v roce 2008

Zdroj: <http://www.oecd.org/employment/>

Na finském trhu práce hrají důležitou roli odbory, ve kterých jsou organizovány tři čtvrtiny pracujících. Pro celá odvětví mají platnost vybrané kolektivní smlouvy. Ty mohou být obecně platné, pokud mají vnitrostátní pokrytí a jsou považovány za reprezentativní pro odvětví, kterého se týkají. Výše minimální mzdy není ve Finsku stanovena právním předpisem, ale může být upravena kolektivní smlouvou, kterou mezi sebou uzavírají odbory a sdružení zaměstnavatelů. V případě, že kolektivní smlouva uzavřená není, náleží zaměstnanci mzda v *obvyklé výši a přiměřené vykonávané práci*.

## **Pracovní smlouva<sup>25</sup> [29]**

Stálá pracovní smlouva může být uzavřena s osobou starší 15 let, která splnila povinnou školní docházku. Může mít podobu ústní, písemnou i elektronickou. Pokud je smlouva uzavřena ústně, je zaměstnavatel povinen určit pracovní podmínky písemně.

Z hlediska práva je upřednostňována pracovní smlouva na dobu neurčitou. V roce 2011 mělo tento druh smlouvy uzavřeno 84,3 % zaměstnanců, o 5,7 % více mužů než žen. Smlouvy na dobu neurčitou jsou nejvíce preferovány u starších pracovníků mezi roky 50 až 64 let (93,1 %), nejméně naopak ve věkové skupině 15 až 24 let (56,6 %). Pokud je uzavřena smlouva na dobu určitou, musí být uvedeny platné důvody – stáže, dočasný zástup za zaměstnance či nestabilní povaha při poskytování služeb.

*Písemná pracovní smlouva* musí obsahovat údaje o bydlišti nebo místě podnikání zaměstnavatele a bydliště zaměstnance; sjednaný den nástupu do práce; dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou a důvody pro určitou povahu; délku zkušební doby (pokud je sjednána); místo výkonu práce, pokud není stanoveno pouze jedno hlavní, musí být vysvětlen důvod, proč bude zaměstnanec pracovat na více místech; hlavní povinnosti zaměstnance; kolektivní smlouvu; zásady pro stanovení platu; pracovní dobu; výpovědní lhůtu.

*Zkušební doba* je v délce maximálně 4 měsíců. Výjimku tvoří pracovní poměr, jehož součástí je zaškolení, které je delší než 4 měsíce. Zkušební doba v tomto případě trvá 6 měsíců. V případě, že je uzavřena smlouva na dobu určitou, je zakázáno, aby zkušební doba byla delší než 50 % z délky uzavřené pracovní smlouvy. Během zkušební doby může být pracovní smlouva ukončena bez předchozího upozornění ze strany zaměstnance i zaměstnavatele.

---

<sup>25</sup> Je upravena zákonem 55/2001.

Jestliže zaměstnanec onemocní, musí tuto skutečnost ohlásit neprodleně zaměstnavateli. Potvrzení o pracovní neschopnosti musí být předloženo do tří dnů. Pokud je pracovní poměr uzavřen po dobu kratší než je jeden měsíc, má zaměstnanec nárok na 50 % jeho mzdy. V případě, že pracovní smlouva trvá déle než 1 měsíc, zaměstnanci náleží po dobu 9 dnů příjem v době nemoci ve výši 100 % mzdy, pokud kolektivní smlouva nestanoví jinak. Jakmile doba pracovní neschopnosti přesáhne 9 dní, zaměstnanec má nárok na 70 %, který plyne z nemocenského pojištění.

*Pracovní doba* je upravena Zákonem o pracovní době, který stanovuje maximální délku pracovní doby na 40 hodin týdně. V roce 2011 byla průměrná týdenní pracovní doba v hlavním zaměstnání 37,2 hodin. Roční doba přesčasu může být nejvýše 250 hodin ročně. Na základě dohody v kolektivní smlouvě může být sjednána i kratší pracovní doba.

Nárok na *placenou dovolenou* je upraven Zákonem o dovolené za kalendářní rok. Za každý odpracovaný měsíc náleží zaměstnanci nárok na dovolenou v délce dva a půl dne. Pokud pracovní poměr trvá dobu kratší než jeden rok, je nárok na dovolenou zkrácen na dva dny za odpracovaný měsíc. Zaměstnanci mají celkově nárok na placenou dovolenou v délce 30 dnů během jednoho roku.

*Ukončení pracovního poměru* ze strany zaměstnavatele musí být vždy zdůvodněno. Délka výpovědní lhůty je závislá na délce pracovního poměru a může trvat 14 dní (délka pracovního poměru do 1 roku), 1 měsíc (délka pracovního poměru od 1 do 4 let), 2 měsíce (délka pracovního poměru od 4 do 8 let), 4 měsíce (délka pracovního poměru od 8 do 12 let) a 6 měsíců (délka pracovního poměru více než 12 let). Pokud je pracovní poměr ukončen z důvodu nedostatku práce, musí být v podnicích s více než 20 zaměstnanci tato skutečnost oznámena na úřad práce a zástupcům odborů. Konzultují o důvodech a možnostech zabránění dalšímu propouštění. V podnicích s méně než 20 zaměstnanci je povinností pouze informovat úřad práce.

*Hromadné propuštění* je definováno finskými zákony ve firmě s alespoň 20 zaměstnanci jako ukončení pracovního poměru s více než 9 zaměstnanci. Opět musí být informováni

odborové organizace a místní úřady práce. Jestliže zaměstnavatel s více než 30 zaměstnanci zvažuje propustit nejméně 10 zaměstnanců, je povinná lhůta pro jednání se zaměstnanci nebo jejich zástupci prodloužena z 14 dnů na šest týdnů. Při výběru těch, kteří budou propuštěni, se musí brát v úvahu doba, po kterou jsou zaměstnancem firmy, rodinnou situaci a zkušenosti. [30]

Zaměstnanec může pracovní poměr ukončit kdykoliv. V tomto případě je délka výpovědní lhůty 14 dní (délka pracovního poměru do 5 let) nebo 1 měsíc (délka pracovního poměru nad 5 let).

Pokud dojde k mimořádně závažnému porušení povinností, může být pracovní poměr zrušen okamžitě jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele.

Jestliže zaměstnanci byla dána výpověď z důvodu souvisejícího s finančními problémy zaměstnavatele či nedostatkem výroby, má zaměstnanec nárok na placenou dovolenou, jejíž délka závisí na délce výpovědní doby<sup>26</sup>. Placená dovolená slouží k hledání nového zaměstnání, jež zahrnuje pohovory, další vzdělávání nebo outplacement<sup>27</sup>.

V případě, že je se zaměstnancem ukončen pracovní poměr z důvodů uvedených v předcházejícím odstavci před koncem výpovědní doby a zaměstnanec měl se zaměstnavatelem smlouvu na dobu určitou a zároveň pracoval u zaměstnavatele nejméně 3 roky nebo alespoň 36 měsíců v průběhu posledních 42 měsíců, musí zaměstnavatel informovat úřad práce. Zaměstnavatel musí připojit k oznámení všechny dostupné informace o zaměstnanci a jeho pracovních zkušenostech, znalostech, odborné přípravě a vzdělání. Propuštěný má zároveň povinnost si s pomocí pracovního úřadu sestavit plán hledání práce a úřad práce pravidelně informovat o jeho plnění.

---

<sup>26</sup> Délka placené dovolené se pohybuje od 5 do 20 pracovních dnů.

<sup>27</sup> Umístění propuštěného pracovníka do jiného zaměstnání za účasti firmy, která ho propustila.

## *Odstupné*

Pokud je zaměstnanec propuštěn bez dostatečných důvodů, přísluší mu náhrada. Její výše je stanovena na základě faktorů, jako je předpokládaný čas bez zaměstnání a ztráta výdělku, trvání pracovního poměru, věk zaměstnance a jeho vyhlídky na nalezení nové práce, která odpovídá jeho vzdělání a zkušenostem. Výše náhrady se nejčastěji pohybuje v rozmezí 3 až 24 měsíčních platů. Po ukončení pracovního poměru musí být nárok na náhradu škody podán do 2 let.

## *Podpora v nezaměstnanosti [31]*

Nárok na dávky v nezaměstnanosti mají nezaměstnaní ve věku mezi 17 a 64 lety, kteří mají trvalé bydliště ve Finsku, jsou evidováni na úřadech práce a v předchozích dvou letech byli zaměstnaní alespoň po dobu osmi měsíců.

Dávky jsou vypláceny Národním institutem sociálního pojištění (KELA) nebo fondem pojištění v nezaměstnanosti (TYJ).

- Národní institut sociálního pojištění

Dotace je paušální a její výše je určena počtem dětí v domácnosti. V roce 2013 se vyplácí 32,46 Eur za den (je vyplácena 5 dní v týdnu), pokud v domácnosti žijí dvě děti mladší 18 let, dochází k nárůstu dávky o 7,69 Eur za den. Je vyplácena maximálně po dobu 500 dní.

Nezaměstnaní, kteří vstupují poprvé na trh práce nebo nesplnili podmínky předchozí délky zaměstnání, a dlouhodobě nezaměstnaní, kteří již vyčerpali maximální dobu, po kterou je dotace vyplácena (500 dní), mají nárok na dávku, která je vyplácena po neomezeně dlouhou dobu.

- Fond pojištění v nezaměstnanosti

Ve Finsku existuje 34 fondů pro zaměstnance a 2 pro osoby samostatně výdělečně činné. Členství v nich je dobrovolné, avšak bývá pravidlem, že členové odborů se stávají členy i těchto fondů.

Složky podpory v nezaměstnanosti tvoří:

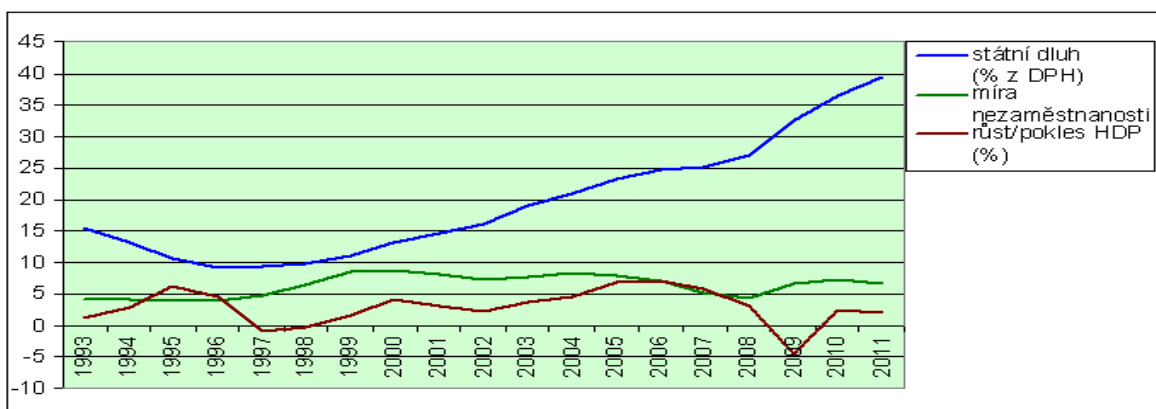
- základní dávka, kterou by nezaměstnaný obdržel od Národního institutu sociálního pojištění KELA,
- příplatek, jehož výše je ovlivněna předešlým platem – 45 % rozdílu mezi základní dávkou a denní mzdou. Jestliže měsíční plat převyší hranici 3 408,30 Eur, dávka se sníží o 20 % pro tu část, která to převyšuje. Nezaměstnaní, kteří pracovali alespoň po dobu 3 let, mohou požádat o navýšení příplatku na prvních 20 dnů nezaměstnanosti, nezaměstnaným, kteří mají odpracováno více než 20 let, může být navýšení prodlouženo až na 100 dnů, pokud je splněna podmínka pětiletého členství ve fondu.

## **4 Analýza aktuálního stavu na trhu práce v ČR**

Ekonomická transformace, kterou procházelo tehdejší Československo po roce 1989, vedla ke změně centrálně řízené ekonomiky na ekonomiku tržní. Do počátku tohoto procesu se trh práce vyznačoval plnou zaměstnaností, jistotou zaměstnání, přebytkem poptávky po pracovní síle, i nízkou výkonností zaměstnanců a ne příliš vysokou efektivností využívání pracovních sil. Významným rysem byla i absence vnější konkurence. Reformy na začátku 90. let přinesly výrazné politické, sociální a ekonomické změny. Ekonomická opatření směřovala k otevření se světovým trhům, avšak nedostatečná konkurenceschopnost vedla k poklesu výkonnosti ekonomiky, a tím i k úbytku poptávky po pracovní síle. Z tohoto důvodu bylo nutné ochránit skupinu obyvatelstva, která čelila nezaměstnanosti nebo jí byla nejvíce ohrožena, což se stalo cílem sociální reformy. Mezi lety 1990 až 1991 byly vytvořeny chybějící sociální instituce jako úřady práce, mimo jiného byly přijaty zákony, ve kterých byla stanovena minimální mzda, výše životního minima a podpory v nezaměstnanosti. [32, s. 110, 111]

### **4.1 Hospodářský vývoj**

Od roku 1993 lze na základě výběrového šetření pracovních sil pozorovat rapidní nárůst míry nezaměstnanosti, a to především v letech 1997 a 1998, kdy byl zaznamenán absolutní pokles HDP (viz obr. 9). Zatímco v roce 1993 se míra nezaměstnanosti pohybovala na úrovni 4,3 %, v roce 1998 dosahovala hodnoty 6,5 % a v roce 2000 dokonce 8,9 %, kdy se vyšplhala na své maximum. Mezi lety 2004 až 2008 si lze povšimnout poklesu míry nezaměstnanosti, což lze přičíst rostoucímu tempu výkonnosti ekonomiky. Rok 2009 byl poznamenán celosvětovou krizí, jež se významně promítla do hlubokého propadu ekonomiky, což s sebou přineslo značný nárůst míry nezaměstnanosti (viz obr. 9). [34]



Obr. 9 Vývoj státního dluhu, míry nezaměstnanosti a hospodářského růstu v letech 1993-2011

Zdroj: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statistiky>, vlastní zpracování

Dosavadní vývoj míry zaměstnanosti je v nesouladu s lisabonskými cíli. Pro rok 2005 byl stanoven průběžný cíl míry zaměstnanosti ve výši 67 %, avšak bylo dosaženo hodnoty 64,8 %. Rovněž dosažení požadovaných 70 % v roce 2010 nebylo splněno. Rozdíl mezi realitou a cíli Lisabonské strategie se navíc ještě více prohloubil, a to z 2,2 procentního bodu v roce 2005 na 5 procentních bodů v roce 2010.

Mezi lety 1999 až 2011 nedošlo k výrazným změnám míry ekonomické aktivity. Ve sledovaném období dosáhla svého maxima v roce 1999 (72 %), od tohoto roku je možné sledovat mírný pokles hodnoty ukazatele až do roku 2008 (výjimkou jsou roky 2005, 2006, kdy se míra ekonomické aktivity udržela na 70,4 %). Od roku 2009 ukazatel opět mírně roste. V roce 2011 byla míra ekonomické aktivity v ČR o 0,7 procentního bodu pod průměrem EU-27, kde hodnota ukazatele byla 71,2 % (viz tab. 4).

Tab. 4 Základní ukazatele trhu práce v letech 1999-2011

Rok	Míra ekonomické aktivity			Míra zaměstnanosti			Míra nezaměstnanosti		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
1999	72,0	64,1	79,9	65,6	57,4	74,0	8,8	10,5	7,4
2000	71,3	63,6	79,1	65,0	56,9	73,2	8,9	10,6	7,5
2001	70,9	63,2	78,6	65,0	56,9	73,2	8,2	9,9	6,9
2002	70,6	62,7	78,6	65,4	57,0	73,9	7,4	9,1	6,0
2003	70,2	62,6	78,0	64,7	56,4	73,1	7,9	9,9	6,2
2004	70,0	62,2	77,9	64,2	56,0	72,3	8,4	10,0	7,1
2005	70,4	62,4	78,4	64,8	56,3	73,3	8,0	9,9	6,5
2006	70,4	62,3	78,3	65,3	56,8	73,7	7,2	8,9	5,9
2007	69,8	61,5	78,1	66,1	57,3	74,8	5,4	6,8	4,3



<b>2008</b>	69,7	61,1	78,2	66,6	57,6	75,4	4,4	5,7	3,5
<b>2009</b>	70,1	61,5	78,5	65,4	56,7	73,5	6,7	7,8	6,0
<b>2010</b>	70,2	61,5	78,6	65,0	56,3	73,5	7,4	8,5	6,5
<b>2011</b>	70,5	62,2	78,7	65,7	57,3	74,0	6,8	8,0	5,9

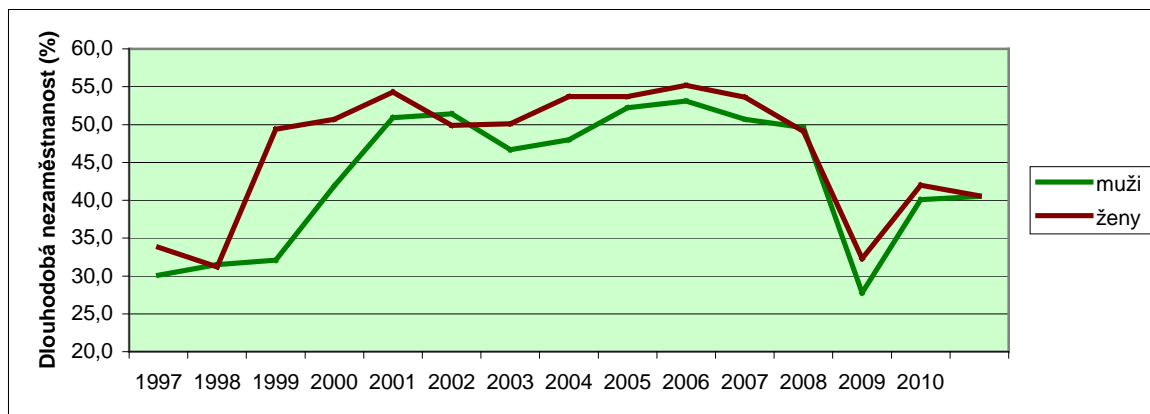
Zdroj: <http://stats.oecd.org/#>, vlastní zpracování

## Dlouhodobá nezaměstnanost

Po roce 1989 se na českém trhu práce začal vyskytovat problém zvaný dlouhodobá nezaměstnanost. Závažným problémem se stala od roku 2000, kdy dlouhodobě nezaměstnaní tvořili více než polovinu z celkového počtu nezaměstnaných. Zvrat nastal až o 9 let později, kdy se podařilo hodnotu snížit na 30,1 %. Nedávná celosvětová hospodářská krize zapříčinila strmý nárůst. V roce 2010 narostl podíl dlouhodobé nezaměstnanosti o téměř 10 procentních bodů oproti předešlému roku. Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti dosáhl nejvyšší hodnoty (53 %) v roce 2005. Nejproblémovější skupinou z hlediska věku jsou starší lidé. V roce 2011 bylo z celkového počtu nezaměstnaných 47,4% lidí ve věku 50-64 let nezaměstnáno déle než jeden rok, což však je stále pod průměrem EU-27<sup>28</sup>. Další významnou skupinou, která je často zasažena tímto druhem nezaměstnanosti, jsou mladí lidé. V roce 2011 jich bylo 29,2 % z celkového počtu nezaměstnaných dlouhodobě nezaměstnáno. Častěji jsou dlouhodobě nezaměstnaní ženy oproti mužům, i když rozdíl není tolik výrazný (viz obr. 10). Nejvyšší rozdíl byl v roce 1999 a činil 17,3 procentního bodu. V roce 2011 se hodnoty lišily pouze o 0,1 procentního bodu.

---

<sup>28</sup> Z celkového počtu nezaměstnaných v EU 27 bylo 55,1 % ve věku 50-64 dlouhodobě nezaměstnáno.



Obr. 10 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti z hlediska pohlaví jako procento z celkové nezaměstnanosti v letech 1997 až 2011

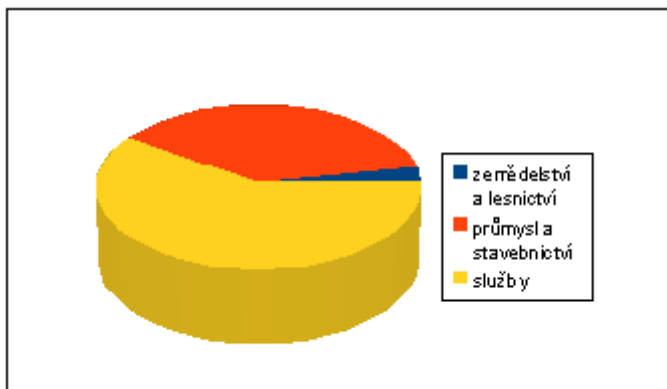
Zdroj:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_ifs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database), vlastní zpracování

V roce 2000 trvalo průměrně nalezení nového zaměstnání 20,3 měsíců, od roku 2007, kdy průměrná doba činila 22,7 měsíců, je zaznamenán klesající trend. V roce 2011 klesla hodnota na 15,9 měsíců.

## Zaměstnanost podle sektorů

Zaměstnanost v sektorech národního hospodářství kopíruje vývoj vyspělejších zemí západní Evropy. Majoritní zastoupení má sektor služeb (60,1 %). Následuje sektor průmyslu a stavebnictví, který je zastoupen 36,7 %, což je vysoko nad průměrem EU-27 (o 13,8 procentního bodu). Nejméně osob pracuje v zemědělství a lesnictví (3,2 %). Vyšší zastoupení mužů než žen je v primárním a sekundárním sektoru, ženy naopak dominují v terciálním sektoru (viz obr. 11).

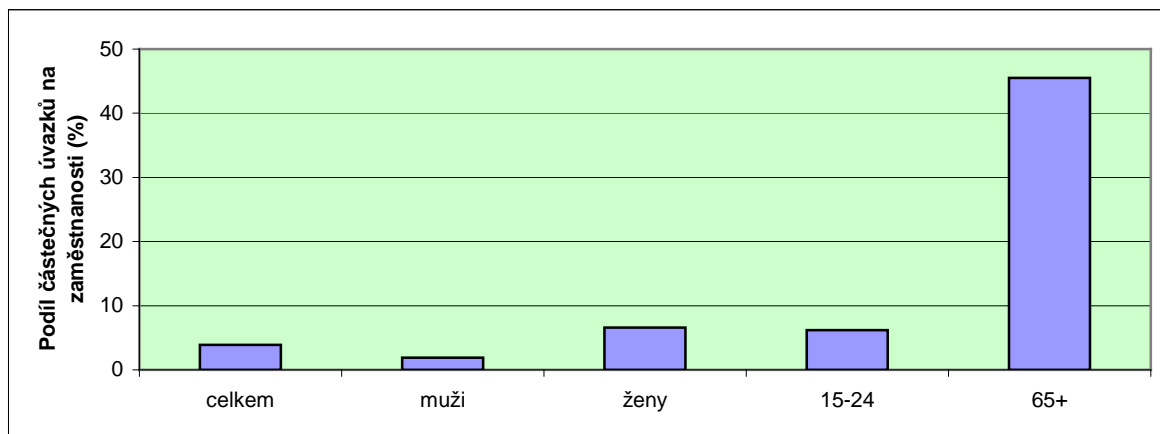


Obr. 11 Zaměstnanost podle sektorů v roce 2011

Zdroj: <http://stats.oecd.org/#>, vlastní zpracování

## Částečný úvazek

Částečné úvazky jsou na českém trhu práce využívány minimálně. V roce 2011 činil jejich podíl pouze 4,6 %. Téměř polovina těchto úvazků (45,5 %) byla uzavřena se staršími zaměstnanci, s pracovníky mezi 15 až 24 lety v 6,2 % případů. Více je využívána tato forma úvazku u žen (6,6 %) než u mužů (1,9 %) (viz obr.12).



Obr. 12 Podíl částečných úvazků na zaměstnanosti v roce 2011 (v %)

Zdroj: <http://stats.oecd.org/#>, vlastní zpracování

Hlavním důvodem pro uzavření částečných úvazků jsou v ČR zdravotní omezení a invalidita (19,1 %), následuje problém s nalezením práce na plný úvazek (18,5 %), péče o děti (16,2 %), rodinné a jiné povinnosti (12,7 %) a nedostatečné vzdělání (12,9 %), významnou roli hrají i jiné důvody (20,6 %).

## Mladí lidé na trhu práce

Stejně jako v ostatních zemích EU se i v ČR věnuje zaměstnanosti mladých lidí vysoká pozornost. Mezi lety 1999 až 2011 výrazně klesla míra zaměstnanosti lidí ve věku 15 až 24 let, a to více než o 13 procentních bodů. Tím tento ukazatel klesl pod průměrnou míru zaměstnanosti této věkové skupiny v EU-27, která v roce 2011 činila 33,6 %. Hlavním důvodem pro pokles míry zaměstnanosti mladých lidí bylo výrazné snížení ekonomické aktivity mládeže. Ta v roce 1999 dosahoval hodnoty 46,7 %, avšak o 12 let později pouze 30,1 %. Na tomto vývoji se podílí především prodlužování doby vzdělání. Mladí lidé dávají přednost vyššímu stupni vzdělání, od čehož očekávají získání vyšší kvalifikace a zlepšení budoucí pracovní perspektivy. [32, s. 122]

*Tab. 5 Vývoj základních ukazatelů trhu práce – mladí lidé*

<b>15-24</b>	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2011</b>
Míra ekonomické aktivity	46,7	41,5	30,1
Ženy	42,1	37,9	24,2
Muži	51,4	45,2	35,7
Míra zaměstnanosti celkem	38,3	34,3	24,7
Ženy	34,3	31,4	19,9
Muži	42,3	37,1	29,2
Míra nezaměstnanosti celkem	18,0	17,6	18,0
Ženy	18,4	17,2	17,9
Muži	17,7	17,9	18,1

Zdroj: <http://stats.oecd.org/#>, vlastní zpracování

Vývoj míry nezaměstnanosti mladých lidí mezi lety 1999 až 2011 byl velmi proměnlivý. Zatímco v roce 1999 dosáhl ukazatel 18,0 %, o 5 let později byla hodnota o 3 procentní body vyšší. Od tohoto roku docházelo k výraznému poklesu až na 9,9 % v roce 2008. Celosvětová krize zapříčinila strmý nárůst. O rok později se ukazatel vyšplhal o 6,7 procentního bodu výš, tedy na hodnotu 16,6 %. Jak zobrazuje tab. 5, v letech 1999 a 2011 dosahovala míra nezaměstnanosti shodných 18 %, avšak při absolutním porovnání nezaměstnanost mladých lidí lze dojít k zcela rozdílným hodnotám. Zatímco v roce 1999

bylo bez práce 132 650 lidí, v roce 2011 bylo nezaměstnaných v této věkové skupině 67 850.

## **Ženy na trhu práce**

V ČR je tradičně vyšší počet zaměstnaných mužů než žen, v rámci EU-27 je rozdíl v jejich zaměstnanosti jeden v nejvyšších. V roce 2011 činil rozdíl v míře zaměstnanosti mužů a žen 16,7 procentního bodu, což je o 5,1 procentního bodu nad průměrem EU-27. V roce 2010 dosáhla míra zaměstnanosti žen hodnoty pouze 56,3 %, čímž se pouze přiblížila k vytyčenému cíli Lisabonské strategie, který byl stanoven na 60 %. Z hlediska pohlaví je odlišná i míra ekonomické aktivity. Největší rozdíl byl v letech 2008 a 2010, kdy míra ekonomické aktivity u mužů byla o 17, 1 procentního bodu vyšší než u žen (viz tab. 4).

Bez ohledu na dosažené vzdělání, ženy vydělávají méně než muži. U obou skupin platí, že mzdy rostou úměrně s výší vzdělání. V roce 2010 dosahovaly mzdy žen pouze 80,2 % mzdy mužů.

Na podporu žen nejen na trhu práce vzniklo v minulých letech několik poradních orgánů vlády, které mají pomoci ženám dosáhnout rovných příležitostí v několika oblastech. Jednou z oblastí je institucionální zabezpečení. Výbor zabývající se touto problematikou mj. sleduje statistické údaje týkající se postavení žen a mužů v rámci institucionálního zabezpečení a poté předkládá Radě vlády zpracovaná doporučení a stanoviska. Existují i další poradní orgány vlády jako například Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích či nejmladší poradní orgán Rady vlády s názvem Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů z roku 2012. [33]

## **Starší lidé na trhu práce**

V období transformace, kdy došlo k výraznému poklesu zaměstnanosti, odešla velká část tzv. pracujících důchodců do starobního důchodu, čímž se přesunuli do ekonomické

neaktivity. To vedlo k udržení celkové míry nezaměstnanosti na relativně nízké úrovni. [32, s. 111].

*Tab. 6 Vývoj základních ukazatelů trhu práce – starší lidé*

<b>55-64</b>	<b>1999</b>	<b>2001</b>	<b>2011</b>
Míra ekonomické aktivity	39,4	39,0	50,6
Ženy	24,4	24,6	39,4
Muži	56,2	55,0	62,6
Míra zaměstnanosti celkem	37,6	37,1	47,6
Ženy	23,2	23,2	37,2
Muži	53,6	52,6	58,0
Míra nezaměstnanosti celkem	4,8	4,9	5,8
Ženy	5,1	5,7	5,7
Muži	4,6	4,4	5,9

Zdroj: <http://stats.oecd.org/#>, vlastní zpracování

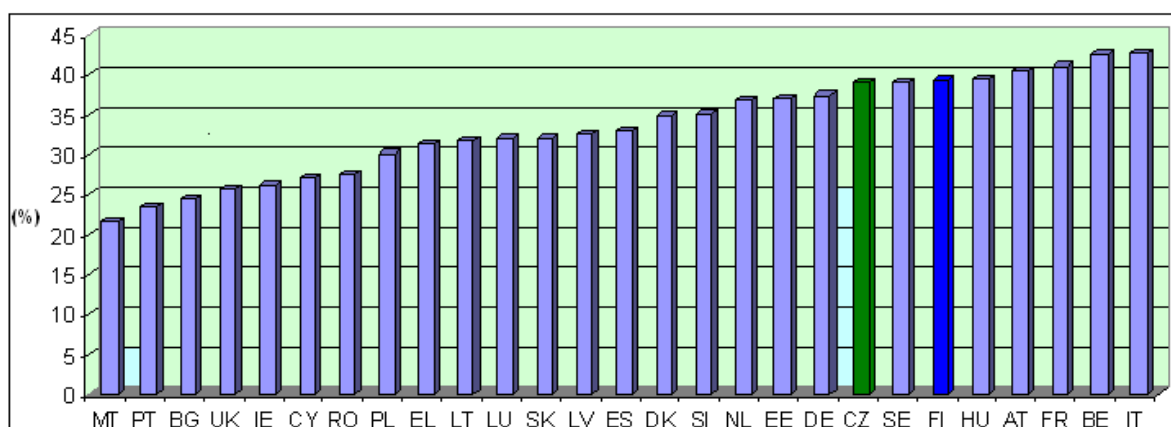
Při porovnání míry zaměstnanosti u starších lidí a mládeže lze pozorovat zcela opačný vývoj. Mezi lety 1999 až 2011 hodnota ukazatele u starších osob vzrostla z původních 37,6 % až na 47,6 %, tedy o 10 procentních bodů, čímž přesáhla míru zaměstnanosti této věkové skupiny v EU-27, která v roce 2011 činila 47,4 %. Mnohem více vzrostl tento ukazatel u žen (o 14 procentních bodů) než u mužů (o 6,3 procentního bodu), avšak ani tento růst nestačil na dosažení jednoho z lisabonských cílů, který hovoří o 50% míře zaměstnanosti této věkové skupiny<sup>29</sup>. Ve sledovaném období se výrazně zvýšila i ekonomická aktivita. Z původní hodnoty 39,4 % se dostala na 50,6 %. Hlavními důvody pro růst míry ekonomické aktivity starších osob byly legislativní změny upravující nárok na přiznání starobního důchodu (viz tab. 6).

---

<sup>29</sup> Míra zaměstnanosti 55-64 let v roce 2010 byl 46,5 %

## 4.2 Zdanění příjmů

*Implicitní daňová sazba* na práci byla v roce 2010 v ČR 39 %, což bylo o 3 procentní body nad průměrem EU-27. Jak lze vidět na obr. 13, ČR i Finsko patří k zemím s vysokým daňovým zatížením. V roce 2010 se ČR nacházela na osmém a Finsko dokonce na šestém nejvyšším místě v rámci členů EU. Ve sledovaném roce připadlo nejvyšší daňové zatížení práce na Itálii se 42,6 %. Nejnižší hodnoty naopak dosáhla Malta (21,7 %).



Obr. 13 Implicitní daňová sazba na práci v EU-27 v roce 2010

Zdroj: [http://ec.europa.eu/taxation\\_customs/resources/documents/taxation/gen\\_info/economic\\_analysis/tax\\_structures/2012/report.pdf](http://ec.europa.eu/taxation_customs/resources/documents/taxation/gen_info/economic_analysis/tax_structures/2012/report.pdf)

Daň z příjmu je v ČR upravena zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

*Daň z příjmu fyzických osob*

Sazba daně z příjmu je stanovena od roku 2008 na 15 % ze základu daně. Předmětem této daně jsou: [35, s. 9]

- „příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky,
- příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti,
- příjmy z kapitálového majetku,
- příjmy z pronájmu,

- *ostatní příjmy.*“

Příspěvky na sociální zabezpečení jsou placeny zaměstnancem i zaměstnavatelem a jsou hrazeny z hrubé mzdy zaměstnance. Výše pojistného je dána procentem z vyměřovacího základu za rozhodné období, kterým je u zaměstnanců kalendářní měsíc. Celkově činí sociální zabezpečení 31,5 %. Zaměstnanci je strháváno 6,5 % z hrubé mzdy na důchodové pojištění. Zaměstnavatel hradí 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti, dohromady tedy 25 %. Kromě příspěvků na sociální zabezpečení je nutné hradit i veřejné zdravotní pojištění, na kterém se podílí zaměstnanec a zaměstnavatel. Za zaměstnance je odváděno pojistné v celkové výši 13,5 % z vyměřovacího základu, z toho 4,5 % je zaměstnanci sraženo z jeho platu a 9 % musí uhradit zaměstnavatel. Správu sociálního a zdravotního pojištění zabezpečují zdravotní pojišťovny a okresní správy sociálního zabezpečení. [36] [37]

#### *Daň z příjmu právnických osob*

Předmětem daně z příjmu právnických osob jsou „*příjmy z veškeré činnosti a z nakládání s veškerým majetkem.*“ Sazba daně je 19 %.<sup>30</sup> [35, s. 21]

## **4.3 Ochrana zaměstnanců**

Pracovně právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem jsou upraveny v zákoníku práce. Současný zákoník práce je platný od 1. ledna 2007 (zákon č. 262/2006 Sb.). Od 1. ledna 2012 je účinná novela tohoto zákoníku. [38]

Důležitou roli, která ovlivňuje zaměstnávání, je i výše *minimální mzdy*. Na rok 2013 je její měsíční základní sazba pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 8000 Kč nebo

---

<sup>30</sup> Až na výjimky uvedené v § 21 v odstavcích 2 a 3.



48,10 Kč za hodinu. Přesto může být v rámci kolektivní smlouvy dohodnuta vyšší minimální mzda, než kterou uvádí nařízení vlády o minimální mzdě.

Do konce roku 2012 umožňoval zákon snížit minimální mzdu vybraným skupinám zaměstnanců, což mělo motivovat zaměstnavatele, aby přijímali pracovníky bez praxe, kvalifikace nebo se zdravotním postižením. Nižší minimální mzda byla ve výši:

- 7200 Kč, což je rovno 90 % základní sazby minimální mzdy, jednalo-li se o první pracovní poměr zaměstnance mezi 18 až 21 roky, po dobu 6 měsíců od vzniku pracovního poměru,
- 6400 Kč, což je rovno 80 % základní sazby minimální mzdy, jestliže šlo o zaměstnance, který byl mladší než 18 let,
- 6000 Kč, což je rovno 75 % základní sazby minimální mzdy, v případě zaměstnance pobírajícího částečný invalidní důchod,
- 4000 Kč, což je rovno 50 % základní sazby minimální mzdy, pokud zaměstnanec pobíral plný invalidní důchod, nebo v případě, že byl mladistvý zaměstnanec plně invalidní a nepobíral invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.

Jak již bylo řečeno výše, s účinností od 1. ledna 2013 vstoupilo v platnost nařízení vlády, které tato snižování minimální mzdy zrušilo. [39]

## **Pracovní smlouva**

Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být uzavřena pracovní smlouva jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Pokud je uzavřena na dobu určitou, musí být ve smlouvě výslovně uvedena doba trvání pracovního poměru, jestliže uvedena není, jedná se o pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

Od 1. ledna 2012 došlo ke změně pravidel, která jsou platná při sjednávání pracovního poměru. Nesmí mít překročena doba trvání pracovního poměru na dobu určitou u jednoho zaměstnavatele v délce tří let. Tato doba může být prodloužena nejvýše dvakrát. K předcházejícímu pracovnímu poměru mezi totožnými účastníky se nepřihlíží v případě, že uplynula doba minimálně šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou. V roce 2011 mělo uzavřeno 91,5 % zaměstnanců smlouvu na dobu neurčitou, o 2,9 % více mužů než žen. Tento druh smlouvy byl upřednostňován nejvíce u věkové skupiny mezi 25 až 49 roky (93,1 %), nejméně naopak u pracovníků starších 65 let (43,7 %).

Zákoník práce (§ 34) stanovuje náležitosti *pracovní smlouvy*, ve které musí být uveden druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat (činnost, funkce), pracovní smlouva může obsahovat více druhů práce; místo nebo místa výkonu práce, ve kterých bude práce uskutečňována; den nástupu do práce, kterým vzniká pracovní poměr. Pokud nejsou v pracovní smlouvě uvedena práva a povinnosti, která vyplývají z pracovního poměru, musí o nich zaměstnavatel zaměstnance písemně informovat nejdéle do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Informace musí obsahovat u PO název a sídlo zaměstnavatele, u FO adresu zaměstnavatele, jméno a příjmení zaměstnance; bližší označení místa a druhu výkonu práce; týdenní pracovní dobu a její rozvržení; údaj o výpovědních lhůtách; délku dovolené, popřípadě způsob jejího určování; výši mzdy nebo platu a způsobů odměňování, splatnost, termín, místo a způsob výplaty mzdy nebo platu; údaj o kolektivních smlouvách upravujících pracovní podmínky zaměstnance a účastníky těchto kolektivních smluv.

Dle zákoníku práce (§213) náleží zaměstnanci *placená dovolená* v délce minimálně čtyř týdnů v kalendářním roce. Pokud trvá pracovní poměr alespoň 60 dnů, má zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené v délce jedné dvanáctiny za každý odpracovaný měsíc. V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech může být sjednána delší doba placené dovolené. Pro zaměstnance, jejichž odměňování je závislé na státním rozpočtu, činí dovolená pět týdnů a její délka nemůže být prodloužena.

Obvykle se *zkušební doba* sjednává v pracovní smlouvě, avšak nic nebrání tomu, aby byla sjednána v samostatné písemné dohodě. Zkušební doba nesmí překročit délku tří měsíců po sobě jdoucích od vzniku pracovního poměru. Pokud není sjednáno jinak, je zakázáno její délku dodatečně prodlužovat. Výjimku tvoří vedoucí zaměstnanci, u nichž je zkušební doba prodloužena až na šest měsíců. Je nutné se na zkušební době domluvit nejdéle v den nástupu do práce. Pokud se v průběhu zkušební doby vyskytnou celodenní překážky v práci, jako je například nemoc, je o tuto část zkušební doba prodloužena. Délka zkušební doby by neměla překročit polovinu sjednané doby pracovního poměru.

*Za den vzniku pracovního poměru* je považován den nástupu do práce, popřípadě den uvedený jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zpravidla zakládá pracovní smlouvou. Povinností zaměstnavatele je uzavření písemné formy. Nicméně zákoník práce nestanovuje žádné sankce, pokud není uzavřena pracovní smlouva v písemné formě, z čehož tedy plyne, že ústní forma je také považována za platnou. Neuzavření pracovní smlouvy v písemné formě však může být dle doprovodné novely zákona o inspekci práce sankcionováno pokutou až ve výši 10 miliónů Kč.

#### *Ukončení pracovního poměru*

Pracovní poměr může být ukončen jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec není povinen uvést důvod své výpovědi, avšak zaměstnavatel tuto povinnost má. Výpovědní doba v obou případech je nejméně dva měsíce.

Pracovní poměr může být ukončen také okamžitě, a to pouze v případě, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok nebo byl odsouzen pro úmyslný trestní čin, který spáchal při plnění pracovních úkonů, k odnětí svobody na dobu alespoň šesti měsíců.

*Hromadné propouštění* je zákoníkem práce definované jako rozvázání pracovních poměrů z organizačních důvodů během 30 kalendářních dnů ze strany zaměstnavatele s nejméně:

- 10 zaměstnanci, pokud zaměstnavatel zaměstnává 20 – 100 zaměstnanců, nebo
- 10 % zaměstnanci, pokud zaměstnavatel zaměstnává 101 – 300 zaměstnanců, nebo
- 30 zaměstnanci, pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 300 zaměstnanců.

Zaměstnavatel je povinen nejpozději 30 dní před dáním výpovědi svým zaměstnancům písemně informovat radu zaměstnanců, odborovou organizaci nebo jednotlivé zaměstnance. Zároveň musí tuto informaci sdělit příslušnému úřadu práce, zejména musí oznámit důvody pro hromadné propouštění, počet a strukturu zaměstnanců, jichž se toto opatření týká, a období, během něhož dojde k propuštění.

#### *Odstupné*

Nárok na odstupné mají zaměstnanci, kteří dostali výpověď z organizačních důvodů. Minimální výše odstupného závisí na počtu odpracovaných let daného zaměstnavatele. Pracovníkům, kteří pracovali u stejného zaměstnavatele déle než jeden rok a po dobu kratší než dva roky, náleží odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního platu. Zaměstnanci, jejichž pracovní poměr trval déle než dva roky, mají nárok na trojnásobek průměrného měsíčního platu. [40]

#### *Podpora v nezaměstnanosti*

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má občan s bydlištěm v ČR, pokud před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal v předchozích dvou letech minimálně dvanáct měsíců důchodového pojištění. Další nutnou podmínkou je podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti na úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, a zároveň nesmí být uchazeč poživitelem starobního důchodu ke dni přiznání starobního důchodu.

Podpůrčí doba, neboli doba, po kterou mají nezaměstnaní nárok na podporu v nezaměstnanosti, je dána věkem. Lidé do 50 let pobírají podporu pět měsíců, nezaměstnaní od 50 do 55 let ji mohou dostávat po dobu osmi měsíců a lidé starší 55 let maximálně jedenáct měsíců. V prvních dvou měsících podpůrčí doby je její výše stanovena na 65 % průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání. Maximální hranice podpory v nezaměstnanosti v roce 2013 je 14157 Kč. V následujících dvou měsících klesne podpora na 50 % předchozího výdělku a po zbylou část podpůrčí doby pouze na 45 %. Podporu je možné zvýšit při rekvalifikaci, a to na 60 % předchozího výdělku, horní hranicí je 15 866 Kč. Po uplynutí podpůrčí doby mají nezaměstnaní nárok pouze na sociální dávku ve výši životního minima, avšak pokud nevykazují požadovanou aktivitu, dostávají pouze existenční minimum. [41]

## **5 Význam APZ pro řešení problému nezaměstnanosti**

APZ a především její efektivní programy pomáhají nezaměstnaným lidem vrátit se zpět na trh práce, zvyšují ekonomickou aktivitu a přispívají k přizpůsobivosti trhu práce. OECD obhajuje AP trhu práce již od roku 1964, v roce 1976 vydala doporučení v oblasti růstu investic do rozvoje lidských zdrojů, zlepšení pracovních podmínek a začala podporovat strategie na vytváření pracovních míst a geografickou mobilitu. OECD se v současné době podílí na hodnocení aktivačních politik v sedmi zúčastněných zemích, a to v Austrálii, Finsku, Irsku, Japonsku, Norsku, Švýcarsku a Velké Británii. [42]

### **5.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti**

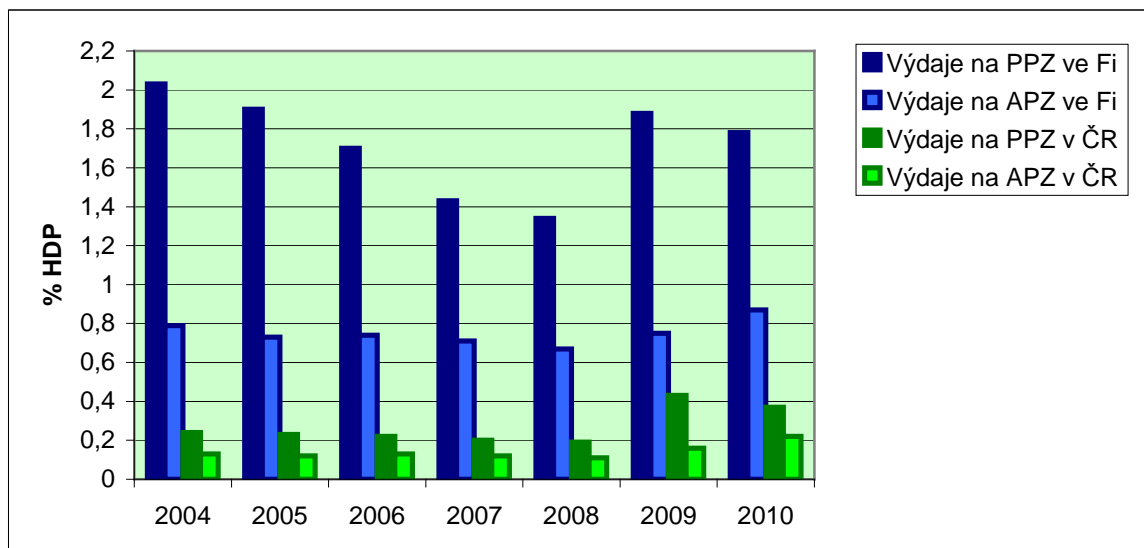
Mezi nejvýznamnější aspekty ovlivňující PZ jsou výdaje, které vlády jednotlivých zemí vynakládají na tuto oblast. Prostředky, které jsou země ochotny věnovat na PZ, mohou značně ovlivnit její účinnost. V těchto oblastech byly zaznamenány mezi Finskem a ČR značné odlišnosti. V roce 2010, tedy v posledním roce, pro který jsou Eurostatem evidovány údaje pro obě země, vynakládala ČR na PZ 0,59 % HDP, zatímco Finsko vydávalo 2,65 % HDP<sup>31</sup>. Obě země poskytují přibližně stejný podíl výdajů na APZ a PPZ<sup>32</sup>. Jak zobrazuje obr. 14, letech 2004 až 2008 docházelo v obou zemích ke snižování výdajů na PPZ, avšak v roce 2009 zaznamenaly obě země vysoký nárůst výdajů, což bylo zapříčiněno především hospodářskou krizí, která způsobila rostoucí podíl nezaměstnaných, jež měli nárok na podporu v nezaměstnanosti. Obě země reagovaly na tuto situaci také zvýšením výdajů na APZ. Při porovnání výdajů, které země vyčleňují na svoji PZ

---

<sup>31</sup> V obou případech zahrnují celkové výdaje na PZ výdaje na APZ a PPZ, nejsou zahrnuty výdaje na veřejné služby zaměstnanosti a další veřejně financované služby pro uchazeče o zaměstnání.

<sup>32</sup> ČR: výdaje na APZ – 37 %, PPZ – 63 %, Finsko: výdaje na APZ – 32 %, PPZ – 68 %.

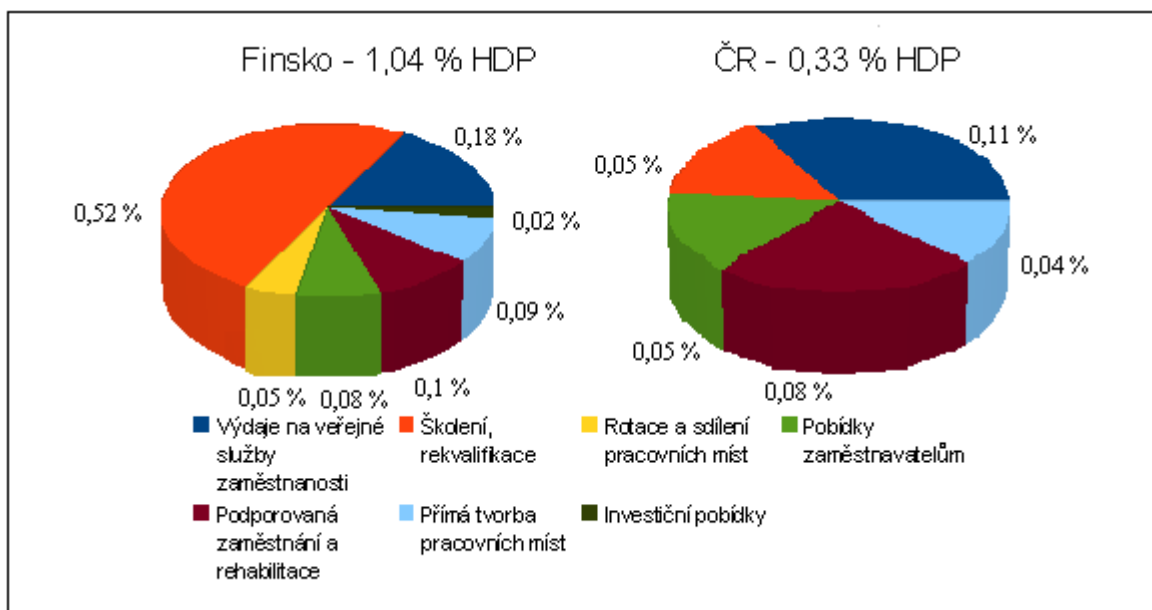
s ostatními zeměmi EU-27, lze konstatovat, že ČR se řadí k zemím s velmi nízkými výdaji. Na druhé straně Finsko spolu s Belgií, Dánskem, Nizozemím, Irskem a Německem investují do PZ více, než je průměr EU-27.



Obr. 14 Výdaje na APZ a PPZ ve Finsku a v ČR v letech 2004-2010  
Zdroj: <http://stats.oecd.org/>, vlastní zpracování

## 5.2 Výdaje na nástroje APZ

Ve Finsku tvoří největší část výdajů PZ školení a v menší míře i podporované zaměstnání a rehabilitace, v ČR jsou nejvíce upřednostněny podporované zaměstnání a rehabilitace, spolu se školením a pobídkami zaměstnanosti. V ČR nejsou rozdíly od Finska vůbec využívány rotace zaměstnání a sdílené zaměstnání a pobídky pro nastartování. V ČR tvoří třetinu výdajů administrace ÚP, ve Finsku pouze 17 % (viz obr. 15).



Obr. 15 Výdaje na služby a opatření trhu práce v roce 2010

Zdroj: <http://stats.oecd.org/#>, vlastní zpracování

### 5.3 Politika zaměstnanosti ve Finsku

Hlavními aktéry PZ jsou Ministerstvo práce a ekonomiky, Ministerstvo sociálních věcí a zdravotnictví, Ministerstvo školství, obce, Organizace sociálního pojištění (Kela), fondy nezaměstnanosti a úřady práce. Úřady práce ve Finsku se vyznačují vysokým stupněm autonomie při poskytování služeb zaměstnanosti, ale jejich práce není dostatečně koordinována na centrální úrovni. Pracovní úřady poskytují služby nejen nezaměstnaným, ale i těm, kteří v současné době pracují či působí jako zaměstnavatelé. Ve Finsku je k dispozici celkem 200 úřadů práce. Zaměstnavatelům poskytují rady, pokud chtějí zaměstnat pracovníky ze zahraničí nebo v případě, kdy se firma dostane do problémů a musí propouštět. Úřady práce se věnují především nezaměstnaným, kterým nabízejí individuální zprostředkovací služby a poradenství již během výpovědní lhůty. Klientům jsou poskytovány služby plánování kariéry, pracovní rehabilitace a rady, pokud žádají o dávky v nezaměstnanosti. Výplaty dávek v nezaměstnanosti a APZ na trhu práce jsou řízeny samostatnými subjekty. Podmínky pro obdržení sociálních dávek jsou stanoveny místními pracovními výbory. Obce působí jako zaměstnavatelé. Na rozdíl od státních



zaměstnanců, jejichž počet se snižuje, počet obecních zaměstnanců se od 90. let téměř nezměnil. Velká část obecních zaměstnanců pracuje v oblasti zdravotní péče, vzdělávání, kultury a sociálních služeb. [43, str. 46]

## 5.4 Politika zaměstnanosti v ČR

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v České republice vykonávají státní politiku zaměstnanosti a státní správu Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Tentýž zákon upravuje státní politiku zaměstnanosti, jež je v souladu s právem EU. Zákon č. 435/2004 [44, s. 1] definuje cíl PZ, kterým je „*dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti*.“ Zákon formuluje nástroje, kterými je realizována APZ v ČR (§104). Mezi nástroje APZ se řadí **rekvalifikace** (§108), jejichž cílem [44, s. 39] je „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování*.“ **Investiční pobídky** (§111) určené pro zaměstnavatele. Jedná se o hmotnou podporu při školení a rekvalifikaci nových zaměstnanců a při vytváření nových pracovních míst. **Veřejně prospěšné práce** (§112), kterými se rozumí nové pracovní příležitosti v oblasti údržby a úklidu veřejného prostranství, veřejných budov a komunikacích. **Společensky účelná pracovní místa** (§113) jsou obsazena uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. **Překlenovací příspěvek** (§114), **příspěvek na zapracování** (§116) a **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** (§117) [44]. APZ je financována z národních zdrojů, tedy ze státního rozpočtu, a prostřednictvím projektů, které jsou spolufinancovány ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu.[45]

Úřad práce ČR disponuje 231 krajskými pobočkami, které poskytují zaměstnavatelům příspěvky v rámci APZ, ale i informační a poradenské služby v oblasti pracovních příležitostí či pomáhají s vyhledáváním vhodných uchazečů na volná pracovní místa. Uchazečům a zájemcům o zaměstnání zprostředkovávají vhodné zaměstnání, zabezpečují rekvalifikaci. Uchazečům o zaměstnání vyplácí podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. [46]

## Příklady účinnosti PZ ve Finsku

Existují velká množství hodnotících studií, jejichž cílem je vyvození závěrů a účinnosti APZ. Podle nedávné studie, která byla provedena holandskou společností Ecorys působící v oblasti organizačního a ekonomického poradenství, bylo zjištěno, že není pouze jedno konkrétní opatření PZ, které by se dalo označit jako univerzální nástroj pro zlepšení situace účastníků trhu práce. Většina opatření se vyznačuje výhodami, ale i řadou specifických nedostatků. Studie od společnosti Ecorys však označila *předčasný odchod do důchodu* jako nástroj, který nepřispívá ke zlepšení vyhlídky pro mladší pracovníky a zároveň je podle studie velmi nákladný. Důležitým aspektem při posuzování účinnosti je zhodnocení udržitelnosti opatření APZ v oblastech dopadu ve střednědobém horizontu spíše než bezprostředně poměření. [47, s. 4]

V roce 2011 byla míra dlouhodobé nezaměstnanosti v 11 členských zemích<sup>33</sup> vyšší než průměr EU 27<sup>34</sup>, což vypovídá o nízké účinnosti programů APZ v těchto zemích. Příčina může být v nedostatečném financování APZ, ale i v nízkém počtu účastníků programů. Účinnost ovlivňuje i přístup k individuálním potřebám uchazečů o zaměstnání. V posledních letech kladou členské státy vyšší důraz na efektivní koordinaci mezi správou dávek a aktivní politikou trhu práce. Od osob pobírajících dávky se očekává, že se aktivně zapojí při hledání zaměstnání. V některých zemích se potýkají i s problémem „doručení“ programů APZ k cílené skupině. Celosvětová krize ukázala, že roste potřeba veřejných služeb zaměstnanosti, které mj. slouží k seznámení uchazečů registrovaných na ÚP s jednotlivými programy a k jejich doporučení na účasti v některém z programů. Nízká účinnost programů trhu práce spočívá i v nedostatečně individualizované a cílené službě ÚP a v nedostatečném sledování a hodnocení účinnosti jednotlivých opatření.

---

<sup>33</sup> V Itálii (4,4 %), Maďarsku (5,2 %), Portugalsku (6,2 %), Bulharsku (6,3 %), Estonsku (7,1 %), Lotyšsku (8,0 %), Irsku (8,7 %), Litvě (8,8 %), Řecku (8,8 %), Slovensku (9,2 %) a Španělsku (9,0 %).

<sup>34</sup> Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v EU-27 v roce 2011 byla 4,1 %.

Monitorovací a hodnotící systém je nezbytný při posuzování a zvýšení účinnosti jednotlivých opatření na trhu práce. [47, s. 6]

Účast v programech APZ pomáhá dle studie Eurostatu především při snižování dlouhodobé nezaměstnanost, a to tím, že přispívá k nalezení pracovního místa, avšak není účinná v odstraňování příčin, které nezaměstnanost způsobují. Země jako Dánsko, Švédsko, Finsko a Nizozemí patří k zemím, které vyčleňují na programy APZ nejvíce finančních prostředků v rámci EU a zároveň se daří těmto zemím držet úroveň dlouhodobé nezaměstnanosti na velmi nízké úrovni. Rozdíly lze pozorovat v jednotlivých používaných kategoriích APZ. Země, které mají nízkou míru dlouhodobé nezaměstnanosti (do 3 %), čerpají méně finančních prostředků na služby na trhu práce, zatímco země se střední (3 – 5 %) až vyšší (od 5 %) mírou dlouhodobé nezaměstnanosti poskytují na služby daleko vyšší podíl HDP, a to v přibližně stejné výši. Rozdíly lze pozorovat i ve financování jednotlivých opatření APZ, země s nízkou mírou dlouhodobé nezaměstnanosti financují nejvíce školení, země se střední mírou dlouhodobé nezaměstnanosti soustředí peněžní prostředky především na pobídky zaměstnanosti a země s vysokou mírou dlouhodobé nezaměstnanosti se zaměřují ve větší míře na podporovaná zaměstnání [47, s. 8]

Finští zaměstnanci, kteří pracují na plný úvazek po dobu delší než 10 let, si se zaměstnavatelem mohou domluvit *výměnnou dovolenou*<sup>35</sup>. Ta spočívá v tom, že místo zaměstnanců jsou po dobu 90 až 359 kalendářních dnů zaměstnavatelem najmutí pracovníci, kteří jsou registrováni na úřadu práce. Během této dovolené mají pracovníci nárok na 70 % případné dávky v nezaměstnanosti, která by mu byla vyplácena. Pracovníkům, kteří jsou zaměstnaní déle než 25 let, náleží 80 % dávky v nezaměstnanosti. Od roku 1996 do roku 2007 využilo této možnosti více než 130 000 zaměstnanců, ze 70 % čerpaly tuto dovolenou ženy. Studie z roku 2005 zjistila, že program měl pozitivní dopad na obě strany účastníků výměnné dovolené, u zaměstnanců především z hlediska zlepšení fyzického a psychického stavu. Najmutí pracovníci popisovali zlepšení jejich sebevědomí

---

<sup>35</sup> Job alternation leave

a růst možnosti jejich zaměstnatelnosti. Nicméně nedošlo ke zlepšení situace z dlouhodobého hlediska. Najmutí pracovníci byli z větší části vzdělaní lidé mezi 25 a 34 lety, kteří byli registrováni na úřadu práce po krátkou dobu. Dlouhodobě nezaměstnaní tvořili pouze 7 % náhradníků. Z tohoto důvodu je výměnná dovolená chápána spíše jako možnost odpočinku pro zaměstnance než jako opatření trhu práce. [43, s. 131]

Vzdělávací programy a školení jsou podle makroekonomických studií opatřeními, která se významně podílí na růstu míry zaměstnanosti. V roce 2007 byl podíl účastníků mezi 25 a 44 roky na školení vyšší, než byl jejich podíl mezi nezaměstnanými. Naopak starší pracovníci ve věku 50 a více let tvořili 40 % nezaměstnaných, ale pouze 17 % se účastnilo tohoto programu. Celkově se v roce 2007 účastnilo tohoto opatření trhu práce téměř 70 000 lidí, 75 % z nich bylo registrováno na ÚP. Tři měsíce po ukončení školení a rekvalifikací bylo 40 % účastníků programu zaměstnáno, 19 % účastníků začalo využívat jiného opatření trhu práce a 31 % z nich bylo stále nezaměstnáno. Studie poukazují na pozitivní dopad pro většinu účastníků programu, především pro mladé lidi. [43, s. 132]

## Závěr

Vývoj i současná situace na trhu práce ve Finsku a v ČR jsou odlišné. Jedním z hlavních důvodů je rozdílná podoba sociálně-ekonomických systémů. Finsko, stejně jako i ostatní skandinávské země, klade důraz na vysokou zaměstnanost a vysokou úroveň sociálních práv pro své občany. Na druhé straně sociální práva v ČR jsou spojena s účastí na trhu práce.

Finsko se řadí k zemím s vysokou mírou zaměstnanosti, její hodnotu se dařilo od 90. let neustále zvyšovat, až na nepatrný pokles v letech 2003 a 2004, nicméně celosvětová krize zapříčinila mírné snížení. V roce 2011 činila míra zaměstnanosti ve Finsku 68 %. V ČR je míra zaměstnanosti o něco nižší, v roce 2011 byla její hodnota 65,7 %. Celkovou nižší míru zaměstnanosti lze zdůvodnit výrazně nižší mírou zaměstnanosti mladých a starších lidí. V roce 2011 byla míra zaměstnanosti lidí mezi 15-24 roky v ČR nižší o 15,7 procentního bodu oproti Finsku, ve věkové skupině 55-64 let byl rozdíl 9,4 procentního bodu. Značný rozdíl v míře zaměstnanosti mladých lidí lze připsat skutečnosti, že se v ČR v této věkové skupině připravuje na budoucí povolání mnohem více lidí než ve Finsku. Důvodem pro vyšší míru zaměstnanosti starších lidí ve Finsku může být i vyšší zákonem daný věk odchodu do důchodu.

Míra zaměstnanosti mužů je v obou zemích vyšší, než je míra zaměstnanosti žen, avšak v ČR je tento rozdíl téměř pětkrát vyšší. Finsku se oproti ČR daří plnit jeden z cílů Lisabonské strategie, který hovoří o 60% míře zaměstnanosti žen. Ve Finsku využívají ženy daleko častěji formu částečných úvazků, což ovlivňuje i míru jejich zaměstnanosti. Stejně tak má ČR problém s plněním dalšího Lisabonského cíle, jenž je stanoven na 50% míru zaměstnanosti starších pracovníků. Finsko přesáhlo tuto hranici v roce 2010 o 7 %, ČR byla o 3,5 % pod lisabonskou hranicí.

Míra nezaměstnanosti se v obou zemích drží pod průměrem EU-27, přičemž její úroveň je v ČR o 1,1 procentního bodu nižší než ve Finsku. Míra nezaměstnanosti mužů a žen je ve Finsku přibližně shodná, zatímco v ČR je míra nezaměstnanosti mužů nižší takřka

o 2 procentní body. Významný rozdíl mezi zeměmi lze nalézt v průměrné délce nezaměstnanosti. Zatímco ve Finsku trvá nalezení nového zaměstnání průměrně 9,8 měsíců, v ČR je tato doba o téměř 6 měsíců delší. Tento rozdíl se odráží ve vyšším podílu dlouhodobě nezaměstnaných, který je v ČR 2,7 % a ve Finsku 1,7 %. Mezi lety 2008 a 2009 došlo především v ČR k výraznému poklesu průměrné délky nezaměstnanosti. V roce 2008 trvalo nalezení nového zaměstnání průměrně 21,2 měsíců, avšak o rok později pouze 13, 9 měsíců. Tento náhlý a výrazný pokles lze zdůvodnit hospodářskou krizí, při které docházelo k masivnímu propuštění a tedy vysokému nárůstu nově nezaměstnaných lidí.

Z hlediska daňového zatížení se Finsko i ČR řadí k zemím s vyšším daňovým zatížením v porovnání s ostatními členskými zeměmi EU. Ve Finsku je osobní příjem zdaněn progresivně, sazby daně se pohybují od 6,5 % do 29,75 %. V ČR podléhá osobní příjem jednotné sazbě ve výši 15 % ze super hrubé mzdy. Právníkové osoby ve Finsku zdaňují své příjmy ve výši 24,5 %, v ČR 19 %.

Obě země mají majoritní podíl zaměstnanosti v sektoru služeb. V roce 2011 bylo ve Finsku zaměstnáno v tomto sektoru o 11,3 procentního bodu více pracovníků. V ČR hraje důležitou roli sekundární sektor, ve kterém bylo zaměstnáno o 12,7 procentního bodu více pracovníků než ve Finsku a o 13,8 procentního bodu více než v EU-27. V zemědělství a lesnictví pracovalo 3,2 % zaměstnanců v ČR a 4,6 % ve Finsku.

Obě země se liší v rozsahu flexibilních forem zaměstnávání ve srovnání s průměrem EU-27. Podíl zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou je ve Finsku 15, 7 %, což je o 1,6 procentního bodu nad průměrem EU-27, v ČR je tento druh smlouvy využíván minimálně. V roce 2011 tomu bylo pouze v 8,5 % případů. Podíl částečných úvazků je v obou zemích pod průměrem EU-27, který byl 18,8 %. Ve sledovaném období byla forma částečných úvazků v ČR 4,6 % a ve Finsku 14,1 %. Nejvýznamnějším důvodem pro formu částečných úvazků byl ve Finsku označen problém s nalezením zaměstnání na plný pracovní úvazek, v ČR hrály důležitou roli zdravotní omezení a invalidita.

Ve Finsku není, na rozdíl od ČR, plošně stanovená výše minimální mzdy. Její výše bývá nejčastěji upravena kolektivní smlouvou. V ČR činí její měsíční sazba pro 40 hodinovou týdenní pracovní dobu 8000 Kč.

Maximální délka zkušební doby je ve Finsku o měsíc delší, než je tomu v ČR, kde je její trvání vymezeno 3 měsíci. V obou zemích platí, že délka zkušební doby nesmí přesáhnout více než polovinu sjednané pracovní doby.

Odlišnosti mezi zeměmi lze nalézt ve vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Důležitou podmínkou v ČR je získání minimálně dvanácti měsíců důchodového pojištění v předchozích dvou letech, ve Finsku je nutné být předchozích dvou letech zaměstnán alespoň po dobu osmi měsíců. Hlavním kritériem pro délku podpůrné doby v ČR je věk, výše dávky se mění v závislosti na využití podpůrné doby a průměrném čistém měsíčním výdělku v předchozím zaměstnání. Ve Finsku je paušální dávka určena počtem dětí v domácnosti. Členové fondů pojištění v nezaměstnanosti mají navíc nárok na příspěvek, který je určen jejich předešlou mzdou.

Hodnocení efektivnosti a účinnosti PZ je velmi obtížné. Důležitým hlediskem je společenský pohled, tedy počet uchazečů, kterým byl umožněn návrat zpět do pracovního procesu. Tím dochází k omezení nebo dokonce k úplnému odstranění závislosti na sociálních dávkách poskytovaných státem. Tento pozitivní finanční efekt je dán snížením nákladů na sociální dávky a PPZ a navracením věnovaných finančních prostředků v podobě sociálního pojištění a odvodu daní z mezd do státního rozpočtu.

Finsko se řadí k zemím, které poskytují velkou část prostředků na PZ, naopak ČR se nachází na opačné straně žebříčku. Po odečtení výdajů na veřejné služby zaměstnanosti vynakládají obě země na APZ přibližně shodných 30 % prostředků určených na PZ. Z toho plyne, že u obou zemí převažují výdaje na PPZ. Avšak ve Finsku jsou ve srovnání s ČR výdaje na APZ v % HDP mnohem vyšší. Z hlediska struktury výdajů na APZ převažují ve Finsku výdaje na školení a rekvalifikace, v ČR mají majoritní podíl podporovaná zaměstnání a rehabilitace. Podíl výdajů na PPZ je ve Finsku bezmála pětikrát vyšší než v ČR.

Jako velký problém se v ČR jeví velmi nízká aktivizace, tedy podíl registrovaných uchazečů o zaměstnání na programech APZ. V roce 2011 byl počet nezaměstnaných 353 600, počet účastníků programů APZ však pouze 58 252, míra aktivizace se tedy pohybovala okolo 16 %. Ve Finsku činil počet nezaměstnaných 209 000, množství účastníků bylo 119 194, tedy více než 57 %.

Celosvětová hospodářská krize zasáhla evropský trh po období růstu, které bylo poměrně úspěšné a dlouhé. Ve všech evropských zemích došlo k náhlému nárůstu nezaměstnanosti. ČR a Finsko, stejně jako ostatní tržní ekonomiky, stojí před výzvou, aby tento negativní trend zastavily a podařilo se jim připravit zemi pro udržitelný hospodářský rozvoj. V mnoha ohledech by si měla ČR brát příklad z Finska a jeho přístupu k řešení problematiky zaměstnanosti, především v oblasti zaměstnávání žen.



# Seznam použité literatury

## Citace

- [1] KRAFT, J., P. BEDNÁŘOVÁ, A. KOCOUREK. *Ekonomie II*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2011. 195 s. ISBN 978-80-7372-770-3.
- [2] WINKLER, J., M. WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9
- [3] HOŘEJŠÍ, B. aj. *Mikroekonomie*. 4., rozšířené vyd. Praha: Management Press, 2008. 554 s. ISBN 978-80-7261-150-8.
- [4] ČSÚ. *Klasifikace postavení v zaměstnání* [online]. Praha: Český statistický úřad, strana naposledy edit. 2011-27-12 [vid. 2012-11-05]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/uvod\\_k\\_cz\\_icse](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/uvod_k_cz_icse)
- [5] KLIKOVÁ, CH., I. KOTLÁN. *Hospodářská politika*. 1. vyd. Ostrava: Sokrates, 2003. 275 s. ISBN 80-86572-04-8.
- [6] ČSÚ. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. Praha: Český statistický úřad, strana naposledy edit. 2012-11-11 [vid. 2013-04-11]. Dostupné z [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)
- [7] ŽÁK, M. *Hospodářská politika*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. 210 s. ISBN 978-80-86730-04-2.
- [8] BUCHTOVÁ B., M. SNOPEK. Psychické, zdravotní a sociálně-ekonomické důsledky ztráty práce. *Československá psychologie*. Praha: Psychologický ústav AV ČR, 2012, roč. 56, č. 4, s. 325-343. ISSN 0009062X. Také dostupné komerčně z: <http://search.proquest.com/index>
- [9] MACH, M. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium..* 3. vyd. Praha: Melandrium, 2001, 367 s. ISBN 80-86175-18-9

- [10] FRANK, R. H., B. S. BERNANKE. *Ekonomie*. 1. vyd.  
Praha: Grada, 2003. 803 s. ISBN 80-247-0471-4.
- [11] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vyd.  
Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [12] BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [13] KUČEROVÁ, I. *Evropská unie: hospodářské politiky*. 1. vyd.  
Praha: Karolinum, 2006. 347 s. ISBN 80-246-1212-7.
- [14] Eurostat. *Labour market policy* [online]. Luxembourg: Eurostat, strana naposledy edit. 2013-01-07 [vid. 2013-01-11]. Dostupné z: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/EN/lmp\\_esms.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/lmp_esms.htm)
- [15] Eurostat. *Labour market policy database methodology* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2009. 64 s. ISSN 1725-0056. Dostupné též v PDF z: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-BF-06-003/EN/KS-BF-06-003-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-BF-06-003/EN/KS-BF-06-003-EN.PDF)
- [16] MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV, strana naposledy edit. 2012-01-23 [vid. 2012-11-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [17] KRAUSE, D., kol. *Stav a struktura zaměstnanosti a vývojové tendence*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2004. 58 s. ISBN 80-239-4924-1.
- [18] Evropská komise. *Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. Brusel: European Commission, strana naposledy edit. 2013-01-08 [vid. 2013-02-12]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>
- [19] Evropská komise. *Cíle strategie Evropa 2020* [online]. Brusel: European Commission, strana naposledy edit. 2011-08-17 [vid. 2013-03-17]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_cs.htm)

- [20] Statistics Finland. *Wages, salaries and Labour Costs* [online]. Finland: Statistics Finland, strana naposledy edit. 2013-04-08 [vid. 2013-04-10]. Dostupné z: [http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_palkat\\_en.html#occupation](http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat_en.html#occupation)
- [21] KOTRUSOVÁ, M., J. KUX. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky. Finsko*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006. 28 s. ISBN 80-87007-45-X.
- [22] Eurofond. *Two thirds of companies have introduced gender equality plan* [online]. Finland: Statistics Finland, strana naposledy edit. 2007-09-03 [vid. 2012-11-23]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/08/articles/fi0708029i.htm>
- [23] CIMBÁLNÍKOVÁ, L., kol. *Age management. Komparativní analýza podmínek a přístupů využívaných v České republice a ve Finsku* [online]. 1. vyd. Praha: AIVD, 2011. 84 s. ISBN 978-80-904531-2-8. Také dostupné v PDF z: [http://www.aivd.cz/sites/default/files/agemanagement\\_web\\_0\\_0.pdf](http://www.aivd.cz/sites/default/files/agemanagement_web_0_0.pdf)
- [24] Ministry of Social Affairs and Health. *Veto program* [online]. Helsinky: Ministry of Social Affairs and Health, 2004. 38 s. ISBN 952-00-1404-7. Dostupné též v PDF z: <http://pre20090115.stm.fi/is1121421808962/passthru.pdf>
- [25] ALASOINI T., kol. *Final report of the Workplace Development (Tykes)* [online]. Helsinky: Tekes, 2011. 257 s. ISBN 978-952-457-448-8. Dostupné též v PDF z: <http://www.tekes.fi/en/community/a/482/b/1344?name=The+largest+workplace+development+programme+in+Finland>
- [26] Ministry of Education and Culture. *Noste programme 2003-2009, Final report*. [online]. Helsinky: Helsinky University Print Bookstore, 2010. 43 s. ISBN 978-952-485-910-3. Dostupné též v PDF z: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/okm08.pdf?lang=fi>
- [27] Eurostat. *Taxation trends in the European Union* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2012. 274 s. ISBN 978-92-79-21209-3. Dostupné též v PDF z:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-DU-12-001/EN/KS-DU-12-001-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-DU-12-001/EN/KS-DU-12-001-EN.PDF)

- [28] Ministry of Finance. *Earned Income Taxation* [online]. Finland: Ministry of Finance, strana naposledy edit. 2012-12-12 [vid. 2013-01-16]. Dostupné z: [http://www.vm.fi/vm/en/10\\_taxation/01\\_personal\\_taxation/01\\_earned\\_income/index.jsp](http://www.vm.fi/vm/en/10_taxation/01_personal_taxation/01_earned_income/index.jsp)
- [29] *Employment Contracts Act* [online]. Finland, 2010. 39 s. Dostupné v PDF z: <http://www.tem.fi/files/26065/tslenglanti11022010.pdf>
- [30] OECD. *Employment protection in Finland* [online]. France: OECD, strana naposledy edit. 2009-04-05 [vid. 2013-01-16]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/employment/emp/42745976.pdf>
- [31] Kela. *Employment promotion measures* [online]. Finland, strana naposledy edit. 2012-02-06 [vid. 2012-12-01]. Dostupné z: <http://www.kela.fi/in/internet/english.nsf/NET/090702115914EH?OpenDocument>
- [32] KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [33] MPSV. *Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, stránka naposledy edit. 2012-02-24 [vid. 2013-03-23]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/12152>
- [34] ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS* [online]. Praha: Český statistický úřad, [vid. 2013-03-11]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/cz/cr\\_1989\\_ts/0501.pdf](http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/0501.pdf)
- [35] MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2012: úplná znění platná k 1.1.2012*. 21. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 264 s. ISBN 978-80-247-4254-0.
- [36] VZP. *Odvod pojistného* [online]. [vid. 2008-03-08]. Dostupné z: <http://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/zamestnavatele/odvod-pojistneho>

- [37] MPSV. *Pojistné na sociální zabezpečení a finanční prostředky na státní politiku zaměstnanosti* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [vid. 2013-02-15]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/12825>
- [38] MPSV. *Právní předpisy* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [vid. 2013-02-23]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/45>
- [39] MPSV. *Minimální mzda od 1.1.2013* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [vid. 2013-02-23]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/13833>
- [40] *Zákoník práce* [online]. [vid. 2013-02-23]. Dostupné z <http://www.zakonik-prace-online.cz/kompletni-zneni/>
- [41] MPSV. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, strana naposledy edit. 2013-02-13 [vid. 2013-02-23]. Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/pravpov_uch)
- [42] OECD. *Active labour market policies and activation strategies* [online]. France: OECD, [vid. 2013-02-28]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/emp/activelabourmarketpoliciesandactivationstrategies.htm>
- [43] OECD. *Activation Policies in Finland* [online]. France: OECD, strana naposledy edit. 2009-09-23 [vid. 2013-03-22]. Dostupné z: [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/activation-policies-in-finland\\_220568650308](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/activation-policies-in-finland_220568650308)
- [44] Česko. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online] [vid. 2013-03-15]. Dostupné z: [portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004)
- [45] MPSV. *Realizace aktivní politiky zaměstnanosti* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, strana naposledy edit. 2013-03-05 [vid. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>
- [46] MPSV. *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, strana naposledy edit. 2011-04-15 [vid. 2013-03-23]. Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)

- [47] Eurostat. *Active labour market policies* [online]. Luxembourg: Eurostat, [vid. 2013-03-17]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/18\\_almp\\_and\\_employment\\_services.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/18_almp_and_employment_services.pdf)

## **Bibliografie**

ČSN ISO 690:2010. *Informace a dokumentace – Pravidla pro bibliografické odkazy a citace informačních zdrojů*. 1. vyd. Praha: Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, 2011-03-01. 39 s. Třídící znak 01 0197.

